

Betriebsrat 4.0: Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und deren Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in NRW

Oerder, Katharina; Behrend, Clara; Stokic, Julijana

Veröffentlichungsversion / Published Version
Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Oerder, K., Behrend, C., & Stokic, J. (2018). *Betriebsrat 4.0: Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und deren Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in NRW*. (FGW-Studie Digitalisierung von Arbeit, 7). Düsseldorf: Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V. (FGW). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-66338-2>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>



Katharina Oerder, Clara Behrend, Julijana Stokic

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als
Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Herausgeber



FGW – Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V.
Kronenstraße 62
40217 Düsseldorf

Telefon: 0211 99450080

E-Mail: info@fgw-nrw.de

www.fgw-nrw.de

Geschäftsführender Vorstand

Prof. Dr. Dirk Messner, Prof. Dr. Ute Klammer (stellv.)

Themenbereich

Digitalisierung von Arbeit - Industrie 4.0

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen, Vorstandsmitglied

Anemari Karacic, Wissenschaftliche Referentin

Layout

Olivia Pahl, Referentin für Öffentlichkeitsarbeit

Förderung

Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen

ISSN

2510-4101

Erscheinungsdatum

Düsseldorf, August 2018

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Auf einen Blick

- Die vorliegende Studie analysiert mithilfe einer Sonderauswertung einer bundesweiten Befragung zur Digitalisierung von 419 Betriebsrät_innen aus NRW ihre Wahrnehmung des digitalen Wandels und von Arbeit 4.0.
- Die vorliegenden Analysen gliedern sich in 4 Bereiche: (1) Stand der Digitalisierung, (2) zukünftige Auswirkungen, (3) Themen von durchgeführten Projekten und (4) die Beschreibung der eigenen Rolle der Betriebsräte innerhalb des Digitalisierungsprozesses.
- Betriebsräte erwarten zukünftig eine Zunahme der psychischen Gefährdungen, der Leistungs- und Verhaltenskontrolle, des Weiterbildungsbedarfes und der mobilen Arbeit. In Bezug auf Arbeitsplätze insgesamt sowie feste Arbeitszeiten und feste Arbeitsplätze rechnen sie hingegen mit einer Abnahme.
- Eigene Projekte zur Digitalisierung wurden hauptsächlich in den Bereichen Leistungs- und Verhaltenskontrolle, mobiles Arbeiten, Mitbestimmung, Arbeitszeit und Gesundheit durchgeführt.
- Betriebsräte in NRW fühlen sich für die Mitgestaltung der Digitalisierung im Betrieb verantwortlich und glauben auch, die zukünftigen Auswirkungen der Digitalisierung tatsächlich beeinflussen zu können.
- In jedem Bereich werden eigene Analysen zu Branchen sowie Betriebsgrößen angestellt. Besonders Betriebsräte der IKT- und Verkehrs- und Logistikbranche schätzen die eigenen Betriebe als stark digitalisiert ein. Außerdem zeigt sich, dass gerade kleine Betriebe häufig noch Nachholbedarf im Bereich der Digitalisierung haben.

Abstracts

Betriebsrat 4.0 – Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Obwohl Gewerkschaften sich bereits in vielen Publikationen mit dem digitalen Wandel und Arbeit 4.0 beschäftigt haben, liegen empirische Untersuchungen zu Arbeit 4.0 und Digitalisierung mit Bezug zu Betriebsrät_innen kaum vor. Dieses Forschungsdesiderat soll mit der vorliegenden Expertise geschlossen werden. Mithilfe einer Sonderauswertung einer bundesweiten Befragung von 419 Betriebsrät_innen aus NRW werden deskriptive Analysen angestellt. Dabei werden in vier Forschungsfragen schlaglichtartig die Wahrnehmung der Betriebsräte (1) zum Stand und (2) zu den zukünftigen Auswirkungen der Digitalisierung dargestellt sowie (3) die inhaltliche Bearbeitung der Digitalisierung in Projekten und (4) die Selbstbeschreibung der Rolle der Betriebsräte innerhalb des Digitalisierungsprozesses. In den Auswertungen zu jeder Forschungsfrage werden besondere Analysen zu Branchen sowie Betriebsgrößen angestellt und bei relevanten Unterschieden ein Vergleich mit den Zahlen auf Bundesebene ermöglicht.

Works Council 4.0 – Digitalization from a works councils' point of view and their potential as designers of the digital working world in North Rhine-Westphalia

Despite unions' publications on digitalization and Work 4.0, empirical analysis with data on works councils are still missing. This study tries to close this research gap. Descriptive analyses are conducted upon a subsample of 419 north rhine-westphalian works councils as part of a Germany-wide survey. In four research questions, the works councils' perception on the (1) status and (2) future effects of digitalization are presented as well as (3) the content of initialized projects and (4) the self-description of their own role during the process. On every question, special analysis on branches and company size are conducted and in case of relevant discrepancies a comparison with the Germany-wide total sample will be allowed.

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	V
Tabellenverzeichnis	VII
Abkürzungsverzeichnis	VIII
1 Einleitung	1
2 Methodisches Vorgehen	5
2.1 Distribution und Rücklauf.....	5
2.2 Begrifflichkeiten	5
2.2.1 Digitalisierung	5
2.2.2 Betrieb und Unternehmen	6
3 Beschreibung der Stichprobe	7
4 Ergebnisse	9
4.1 Stand der Digitalisierung im Unternehmen und im Betrieb	9
4.1.1 Stand der Digitalisierung in NRW.....	9
4.1.2 Stand der Digitalisierung nach Branchen in NRW.....	12
4.1.3 Stand der Digitalisierung nach Betriebsgrößen in NRW	18
4.1.4 Zusammenfassung zum Stand der Digitalisierung in NRW	23
4.2 Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung im Betrieb	25
4.2.1 Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung im Betrieb in NRW	25
4.2.2 Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung nach Branchen in NRW.....	29
4.2.3 Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung nach Betriebsgröße in NRW	36
4.2.4 Zusammenfassung der zukünftigen Auswirkungen der Digitalisierung in den Betrieben in NRW.....	40
4.3 Themen digitalisierungsbezogener Projekte von Betriebsräten.....	43
4.3.1 Themen der Projekte von Betriebsräten in NRW	43
4.3.2 Themen der Projekte von Betriebsräten nach Branchen in NRW	45

4.3.3	Themen der Projekte von Betriebsräten nach Betriebsgrößen in NRW	50
4.3.4	Zusammenfassung der Ergebnisse zu den Projektthemen der Betriebsräte in NRW	53
4.4	Rolle der Betriebsräte im Digitalisierungsprozess	55
4.4.1	Die Rolle der Betriebsräte im Digitalisierungsprozess in NRW	55
4.4.2	Die Rolle der Betriebsräte im Digitalisierungsprozess nach Branchen in NRW ...	57
4.4.3	Die Rolle der Betriebsräte im Digitalisierungsprozess nach Betriebsgrößen in NRW	60
4.4.4	Zusammenfassung der Rolle der Betriebsräte im Digitalisierungsprozess in NRW	64
5	Schlussfolgerungen und (erste) Handlungsempfehlungen	67
	Literatur	71
	Über die Autorinnen.....	73

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 4.1-1: Stand der Digitalisierung im Betrieb.....	10
Abbildung 4.1-2: Stand der Digitalisierung in den verschiedenen Bereichen.....	11
Abbildung 4.1-3: Branchen in NRW: Fortschritt der Umsetzung der Digitalisierung im Betrieb	13
Abbildung 4.1-4: Branchen in NRW: Bedeutung der Digitalisierung im Betrieb.....	14
Abbildung 4.1-5: Branchen in NRW: Stand der Digitalisierung – Arbeitszeit.....	15
Abbildung 4.1-6: Branchen in NRW: Stand der Digitalisierung – Mobiles Arbeiten	16
Abbildung 4.1-7: Branchen in NRW: Stand der Digitalisierung – Sicherung von Arbeitsplätzen	17
Abbildung 4.1-8: Branchen in NRW: Stand der Digitalisierung – Gesundheit	18
Abbildung 4.1-9: Betriebsgrößen in NRW: Fortschritt der Umsetzung der Digitalisierung im Betrieb.....	19
Abbildung 4.1-10: Betriebsgrößen in NRW: Bedeutung der Digitalisierung im Betrieb	20
Abbildung 4.1-11: Betriebsgrößen in NRW: Stand der Digitalisierung – Gesundheit	21
Abbildung 4.1-12: Betriebsgrößen in NRW: Stand der Digitalisierung – Vergütung.....	22
Abbildung 4.1-13: Betriebsgrößen in NRW: Stand der Digitalisierung – Schaffung neuer Arbeitsplätze	23
Abbildung 4.2-1: Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung in Betrieben in NRW.....	26
Abbildung 4.2-2: Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung auf einzelne Aspekte der Arbeit im Betrieb.....	27
Abbildung 4.2-3: Branchen in NRW: Zukünftige Bedeutung der Digitalisierung	29
Abbildung 4.2-4: Branchen in NRW: Digitalisierung als Chance	30
Abbildung 4.2-5: Branchen in NRW: Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung – Befristungen	31
Abbildung 4.2-6: Branchen in NRW: Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung – Auslagerung von Aufgaben	32
Abbildung 4.2-7: Branchen in NRW: Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung – Eigenverantwortlichkeit	33
Abbildung 4.2-8: Branchen in NRW: Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung – Gehälter .	34

Abbildung 4.2-9: Branchen in NRW: Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung – Mitbestimmung.....	35
Abbildung 4.2-10: Betriebsgrößen in NRW: Zukünftige Bedeutung der Digitalisierung.....	36
Abbildung 4.2-11: Betriebsgrößen in NRW: Digitalisierung als Chance.....	37
Abbildung 4.2-12: Betriebsgrößen NRW: Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung – Arbeitsplätze	38
Abbildung 4.2-13: Betriebsgrößen NRW: Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung – Physische Gefährdungen.....	38
Abbildung 4.2-14: Betriebsgrößen NRW: Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung – Gehälter	39
Abbildung 4.2-15: Betriebsgrößen NRW: Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung – Projektbezogene Bezahlung.....	40
Abbildung 4.3-1: Themen von Digitalisierungsprojekten der Betriebsräte in NRW	43
Abbildung 4.3-2: Hemmnisse bei Umsetzung von Projekten.....	45
Abbildung 4.3-3: Branchen in NRW: Projektthema Digitalisierung und Arbeitszeit.....	46
Abbildung 4.3-4: Branchen in NRW: Projektthema Digitalisierung und mobiles Arbeiten.....	47
Abbildung 4.3-5: Branchen in NRW: Projektthema Digitalisierung und Mitbestimmung	48
Abbildung 4.3-6: Branchen in NRW: Projektthema Digitalisierung und Gesundheit.....	48
Abbildung 4.3-7: Branchen in NRW: Projektthema Leistungs- und Verhaltenskontrolle	49
Abbildung 4.3-8: Branchen in NRW: Projektthema Digitalisierung und Qualifizierung und Weiterbildung.....	50
Abbildung 4.3-9: Betriebsgrößen in NRW: Projektthema Digitalisierung und Gesundheit	51
Abbildung 4.3-10: Betriebsgrößen in NRW: Projektthema Digitalisierung und Arbeitszeit	52
Abbildung 4.3-11: Betriebsgrößen in NRW: Projektthema Digitalisierung und mobiles Arbeiten	53
Abbildung 4.4-1: Rolle der Betriebsräte im Digitalisierungsprozess.....	55
Abbildung 4.4-2: Branchen in NRW: Einfluss der Betriebsräte auf Digitalisierung in Zukunft ...	57
Abbildung 4.4-3: Branchen in NRW: Verantwortlichkeit der Betriebsräte	58

Abbildung 4.4-4: Branchen in NRW: Einfluss des Betriebsrats auf Auswirkungen der Digitalisierung.....	59
Abbildung 4.4-5: Branchen in NRW: Digitalisierung als Bestandteil der Betriebsratsarbeit	60
Abbildung 4.4-6: Betriebsgrößen in NRW: Einfluss der Betriebsräte auf Digitalisierung in Zukunft	61
Abbildung 4.4-7: Betriebsgrößen in NRW: Verantwortlichkeit der Betriebsräte	62
Abbildung 4.4-8: Betriebsgrößen in NRW: Einfluss des Betriebsrats auf Auswirkungen der Digitalisierung.....	63
Abbildung 4.4-9: Betriebsgrößen in NRW: Digitalisierung als Bestandteil der Betriebsratsarbeit	64

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.2-1: Branchen in Nordrhein-Westfalen	7
Tabelle 2.2-2: Betriebsgrößenübersicht Nordrhein-Westfalen	8

Abkürzungsverzeichnis

AiB	Fachzeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb
EVG	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
IG BAU	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
IG BCE	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologien
IT	Informationstechnik
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
NGG	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
NRW	Nordrhein-Westfalen
Ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
vgl.	vergleiche
z. B.	zum Beispiel

1 Einleitung

Digitalisierung verändert Arbeit und Leben rasant. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Entwicklung digitaler Technologien eine völlig neue Qualität erreicht hat – dies schafft neue Märkte, Produkte und Arbeitsweisen (vgl. Hirsch-Kreinsen et al. 2015; Hoffmann/Bogedan 2014), in denen Arbeitnehmer_innen und Sozialpartner sich zurechtfinden müssen. Diese neuen Arbeitsformen und -weisen dürfen dabei keine mitbestimmungsfreien Räume werden (vgl. Oerder 2016).

Obwohl Gewerkschaften sich bereits in vielen Publikationen mit dem digitalen Wandel und Arbeit 4.0 beschäftigt haben (vgl. z. B. Hoffmann/Bogedan 2014; Schröder 2016; Wetzel 2015), liegen empirische Untersuchungen zu Arbeit 4.0 und Digitalisierung bei Betriebsräten¹ kaum vor. Die Geschichte zum Stand der Digitalisierung in Unternehmen sowie die Perspektive auf die Bedeutung der zukünftigen Entwicklungen wird fast allein aus Arbeitgeber- oder Führungskräfteperspektive erzählt. Dabei betonen Wissenschaftler_innen immer wieder die Bedeutung, die Betriebsräten und der Mitbestimmung in diesem Wandel zukommt (vgl. z. B. Kleinhempel et al. 2015; Pfeiffer 2014).

Angesichts bisheriger Entwicklungen lässt sich von unterschiedlichen und zum Teil widersprüchlichen Effekten der Digitalisierung auf die Arbeitswelt ausgehen (vgl. Pfeiffer et al. 2016). Auch in der gewerkschaftlichen Debatte werden die zu erwartenden Auswirkungen der Digitalisierung und Arbeit 4.0 unterschiedlich wahrgenommen und beurteilt.

Szenarien, in denen die Digitalisierung beispielsweise als Lösung des Demographieproblems und Erlöser von körperlich belastender Arbeit hochgepriesen wird oder auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht (vgl. Wetzel 2015)², stehen dabei auf der einen Seite des Spektrums. Dieser Idealisierung der Digitalisierung stehen dystopische Szenarien gegenüber, die unter Begriffen wie dem ‚gläsernen Mitarbeiter‘³ (vgl. Ahrens 2016) und ‚Crowdsourcing‘⁴ unter Soloselbstständigen (vgl. Schwemmler/Wedde 2012) als neuer Arbeitsform, zusam-

¹ Die Schreibweise variiert zwischen Betriebsräte und Betriebsrät_innen, je nachdem, ob das gesamte Gremium (Betriebsrat oder Betriebsräte) oder einzelne Mitglieder des Betriebsrats (also Betriebsrät_innen) gemeint sind.

² Man verspricht sich von der Digitalisierung von Produktionsprozessen unter anderem eine Herabsetzung der Arbeitsbelastung, sodass die Mitarbeiter_innen länger beschäftigt bleiben können.

³ Der ‚gläserne Mitarbeiter‘ bezieht sich auf die neuen Überwachungsmöglichkeiten, Leistungs- und Verhaltenskontrollen der Mitarbeiter_innen durch neue Technologien, wie z. B. Chipkarten zur Erfassung der Arbeitszeit.

⁴ Beim *Crowdsourcing* „[lagern] Unternehmen zur Herstellung oder Nutzung eines Produktes bis dahin intern erledigte Aufgaben in Form eines offenen Aufrufs über das Internet aus [...]. Ziel ist dabei, Interneter mit geringer oder gar keiner finanziellen Entschädigung zur ‚Mitarbeit‘ zu animieren.“ (Kleemann et al. 2009, S. 61).

mengefasst werden. Die Risikoszenarien haben vor allem durch eine auch der breiten Öffentlichkeit bekannten Studie von Frey und Osborne an Auftrieb gewonnen (vgl. Apt et al. 2016). Die Autoren kamen dort zu dem Ergebnis, dass auf dem US-amerikanischen Arbeitsmarkt 47 % der Arbeitsplätze durch die Digitalisierung wegfallen werden (vgl. Frey/Osborne 2013).

Auch wenn Studien für den deutschen Arbeitsmarkt von deutlich geringeren Zahlen ausgehen (vgl. Bonin et al. 2015), führen solche Befürchtungen gerade aufseiten der Gewerkschaften und der Politik zu Handlungsdruck. Dabei rücken Fragen nach der Entwicklung von Beschäftigungsverhältnissen sowie Arbeitsbedingungen in der zukünftigen Arbeitswelt zunehmend ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Sowohl bei der Analyse des Ist-Zustands der Digitalisierung als auch für Prognosen zur weiteren Entwicklung ist es jedoch entscheidend, wessen Perspektive für solche Bewertungen berücksichtigt wird. Bisher werden dabei hauptsächlich Wahrnehmungen und Interpretationen von Führungskräften und Geschäftsführer_innen herangezogen vgl. z. B. Arntz et al. 2016; Graumann et al. 2016). In einzelnen Ausnahmen werden auch Arbeitnehmer_innen um ihre Perspektive gebeten (vgl. Pfeiffer et al. 2016; Institut DGB-Index Gute Arbeit 2016). Der deutsche Arbeitsmarkt ist jedoch geprägt von seiner sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit, in der Betriebsrät_innen und Arbeitnehmervertreter_innen eine entscheidende Rolle zukommt. Mehr noch: Mit der Etablierung des Berufsbilds *Manager_in* ohne inhaltliche Schwerpunktsetzung sind in immer mehr Betrieben Arbeitnehmervertreter_innen die einzige Konstante bei ständig wechselnden Geschäftsführungen, Vorständen oder Aufsichtsräten. Sie sind es, die ihre Produkte oder Dienstleistungen in allen Feinheiten kennen, wandelnde Märkte begleiten und Kundenanforderungen vorausahnen können (vgl. Oerder 2016). Ihre Perspektive auf die Entwicklungen in Bezug auf Digitalisierung und Zukunft der Arbeit sind entsprechend von großer Bedeutung.

Gerade auf Landesebene gibt es jedoch kaum empirische Daten, die die Digitalisierung aus Sicht der Akteure der Arbeitnehmervertretung beleuchtet. Diese Forschungslücke soll mit der vorliegenden Untersuchung zumindest für Nordrhein-Westfalen geschlossen werden.

Mithilfe einer quantitativen Untersuchung an über 400 Betriebsrät_innen aus Nordrhein-Westfalen sollen dabei folgende Aspekte in den Mittelpunkt gerückt werden:

- (1) Wie bewerten Betriebsrät_innen in NRW den Stand der Digitalisierung in ihrem Unternehmen bzw. in ihrem Betrieb?

Als erstes fragen wir nach einer Bewertung der Umsetzung der Digitalisierung im eigenen Betrieb vonseiten der Betriebsrät_innen. Neben dem konkreten Fortschritt in der Umsetzung wird auch nach der momentanen Bedeutung der Digitalisierung für den Betrieb gefragt.

Eine zusätzliche deskriptive Analyse von Fragen zur Wahrnehmung der Betriebsrät_innen vom Stand der Digitalisierung in ihrem jeweiligen Unternehmen⁵ soll einen vertiefenden Einblick in die erste Forschungsfrage liefern. Dabei wird die Betroffenheit verschiedener Aspekte der Arbeitsbedingungen durch die Digitalisierung im eigenen Unternehmen von den Betriebsrät_innen beurteilt. Die Frage dazu lautet: *Wie stark sind folgende Bereiche in Ihrem Unternehmen schon jetzt von einer zunehmenden Digitalisierung betroffen?* Dabei sollten die befragten Betriebsrät_innen folgende Bereiche einschätzen: die Arbeitszeit, mobiles Arbeiten, die Sicherung von Arbeitsplätzen, die Schaffung neuer Arbeitsplätze, Unternehmensbindung von Arbeitnehmer_innen, Mitbestimmung, Gesundheit, Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Vergütung und Qualifizierung und Weiterbildung.

- (2) Welche zukünftigen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen messen die Betriebsrät_innen der Digitalisierung bei?

Neben der Einschätzung der bisherigen Digitalisierungsprozesse in ihren Betrieben wurden die Betriebsrät_innen auch nach von ihnen erwarteten zukünftigen Veränderungen durch die Digitalisierung gefragt. Um die Erwartungen der Betriebsrät_innen an zukünftige Entwicklungen bezüglich konkreter Bestandteile von Arbeit erfassen zu können, wurde für 23 ausgewählte Bereiche wie zum Beispiel Arbeitszeit, Mitbestimmung, physische und psychische Gefährdungen, Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Vergütung und Qualifizierung und Weiterbildung folgende Frage beantwortet: *Schätzen Sie auf der folgenden Skala ein, inwieweit sich die zunehmende Digitalisierung in Zukunft auf die Arbeitsbedingungen in Ihrem Betrieb auswirken wird.*

Außerdem sollten die befragten Betriebsrät_innen ihre allgemeine Einschätzung zu den folgenden Aussagen abgeben: *Digitalisierung wird in Zukunft eine große Bedeutung in unserem Betrieb haben* und *In der Digitalisierung sehe ich eine große Chance für die Entwicklung der Arbeitsbedingungen in unserem Betrieb.*

- (3) Wie aktiv sind die Betriebsräte in NRW bei der Umsetzung von Projekten im Rahmen des Digitalisierungsprozesses?

Im Fragebogen wurde explizit nach der Anzahl und den Inhalten umgesetzter Projekte zum Thema Digitalisierung gefragt. Diese Angaben sollen einen ersten Eindruck über die Aktivität der Betriebsräte zum Thema Digitalisierung vermitteln. Weiterhin wurden auch wesentliche

⁵ Wir haben in den verschiedenen Themenblöcken je nach Bedeutung der Fragestellung nach Einschätzungen bezüglich des Unternehmens oder nach Einschätzungen der Situation im Betrieb gefragt. Die Unterscheidung nach Betriebsgrößen bezieht sich immer auf den Betrieb, in dem der oder die an der Befragung teilnehmende_r Betriebsrät_in Teil des Gremiums ist.

Hemmnisse für die Umsetzung von digitalisierungsbezogenen Projekten erfragt, die zusätzlich Aufschluss darüber geben können, mit welchen Problemen die Betriebsrät_innen in NRW bei der Umsetzung von Projekten zum Thema Digitalisierung konfrontiert werden.

- (4) Welche Rolle schreiben sich die Betriebsrät_innen in NRW bei der Umsetzung des Digitalisierungsprozesses zu?

Bei der letzten Forschungsfrage soll es darum gehen, eine subjektive Einschätzung der Betriebsrät_innen zu ihrer eigenen Rolle im Digitalisierungsprozess zu erhalten. Hier wurden entsprechend dieser Anforderung die Betriebsrät_innen gebeten, den Grad ihrer Zustimmung zu Aussagen zu dem Einfluss, der Mitgestaltung und der eigenen Verantwortung in Bezug auf Digitalisierung abzugeben. Die genauen Formulierungen lauteten: *Betriebsräte haben einen maßgeblichen Einfluss auf die Ausgestaltung der Digitalisierung in der Zukunft, Die Mitgestaltung der Digitalisierung im Betrieb liegt in der Verantwortlichkeit der Betriebsräte, Betriebsräte beeinflussen die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsbedingungen und Das Thema Digitalisierung ist ein wesentlicher Bestandteil in unserer alltäglichen Betriebsratsarbeit.*

2 Methodisches Vorgehen

2.1 Distribution und Rücklauf

Die Befragung *Betriebsrat 4.0 – Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen* erfolgte mittels einer Onlineumfrage im Zeitraum vom 17. Mai 2016 bis zum 27. August 2016. Der Versand des Links zum Fragebogen erfolgte nach Abschluss des Pretests Mitte Mai 2016 in mehreren Etappen. Die höchste Rücklaufquote erzielte der Emailversand des Links über den Newsletter des Deutschen Betriebsräte-Tags, bei dem in zwei Wellen insgesamt 5.500 Personen angeschrieben wurden.⁶

Der verschiedenen Distributionswege des Links und der hohen Rücklaufquote zum Trotz handelt es sich nicht um eine repräsentative Befragung, da die Stichprobe nicht zufällig aus der Grundgesamtheit aller deutschen Betriebsrät_innen gewählt wurde. Trotz dieser Einschränkungen handelte es sich bei der Befragung zu diesem Zeitpunkt um eine der größten den Autorinnen bekannten Befragungen, die unter Betriebsrät_innen zum Thema Digitalisierung durchgeführt wurde. Als bundesweite Befragung umfasst die Gesamtstichprobe insgesamt 1.446 Personen – 419 der Befragten gaben dabei an, aus Nordrhein-Westfalen zu stammen. Auf diese Teilstichprobe wird im Folgenden Bezug genommen.

2.2 Begrifflichkeiten

2.2.1 Digitalisierung

Digitalisierung steht zurzeit als wichtigster Treiber von Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt häufig im Mittelpunkt der Debatte um die Zukunft der Arbeit. Sie steht als Schlagwort für die informationstechnologisch getriebenen Veränderungen von Wirtschaft und Arbeit insgesamt. Da sich die Digitalisierung in einzelnen Ländern und verschiedenen Branchen teilweise recht unterschiedlich auswirkt, werden die Debatten über Digitalisierung auch sehr unterschiedlich geführt. Verschiedene (erwartete) Auswirkungen stehen dann, je nach konkreter Bedeutung im jeweiligen Kontext, im Vordergrund.

Zwar lassen sich durchaus Definitionen vom Begriff der Digitalisierung finden (vgl. z. B. Hamidian/Krajo 2013), vielen (populär)wissenschaftlichen Texten liegt jedoch weniger eine konkrete

⁶ Zudem wurde der Link zum Fragebogen von verschiedenen Gewerkschaften an Emailverteiler versandt. Hierzu zählten die Gewerkschaften Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di), Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG). Der letzte große Versand des Links erfolgte am 1. Juli 2016 über die Zeitschrift *Arbeitsrecht im Betrieb (AiB)*, welche in einem kurzen Artikel zum Ausfüllen des Fragebogens aufgerufen hat. Eine Mehrfachteilnahme am Fragebogen wurde über die Einstellungen der Onlinebefragung vermieden.

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Definition zugrunde als ein ungefähres Gefühl der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, in das neben der Digitalisierung auch andere Megatrends wie Globalisierung, demografischer Wandel und kultureller Wandel einfließen (vgl. BMAS 2016; Schmidt/Drews 2016). Auch für Betriebsräte spielen diese verschiedenen Facetten des Wandels der Arbeitswelt eine wichtige Rolle (vgl. Oerder 2016).

Da der Begriff der Digitalisierung wie zuvor beschrieben je nach Branche und Organisationsebene sehr viele verschiedene Prozesse der digitaltechnologischen Veränderung von Arbeitsabläufen meinen kann und erfahrungsgemäß auch in Betrieben und Unternehmen unterschiedlich verwendet wird, haben wir auch im Fragebogen keine feste Definition von ‚Digitalisierung‘ vorgegeben. Es geht hier vielmehr um die Wahrnehmung und Einschätzung von Digitalisierung vonseiten der Betriebsrät_innen und deren Verständnis von den Veränderungen in ihrem konkreten Unternehmen und ihrem Betrieb. Um den Teilnehmer_innen an der Studie jedoch eine grobe Idee davon zu geben, was mit Digitalisierung gemeint sein könnte, wurde zu Beginn des Fragebogens eine kurze Beschreibung eingefügt. Der einleitende Text im Fragebogen lautete: *Digitalisierung bezieht sich dabei auf den Einsatz moderner Technologien im Betriebs- und Arbeitsalltag. Die Generierung einer Vielzahl an Daten und die Veränderung der Arbeits- und Kommunikationsbedingungen sind die Folge.*

2.2.2 Betrieb und Unternehmen

In unserer Befragung wurden die Teilnehmer_innen gebeten, je nach Frage oder konkretem Kontext eine Einschätzung bezüglich ihres Betriebs oder Unternehmens abzugeben. Ein Unternehmen ist eine wirtschaftlich-finanzielle und rechtliche Einheit, die aus verschiedenen Betrieben an unterschiedlichen Standorten bestehen kann. Betriebsräte sind (meist) für jeweils einen Betrieb zuständig. Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben, kann es somit auch mehrere Betriebsräte geben. Je nach genauer rechtlicher Struktur des Unternehmens sind Gesamt- oder Konzernbetriebsräte zu bilden. Je nach Thema und Struktur sind die örtlichen oder die Gesamt- bzw. Konzernbetriebsräte zuständig.

In unserer Befragung beziehen wir uns in den meisten Fällen auf den Betrieb als kleinste von den Betriebsräten unmittelbar zu beeinflussende Einheit. Auch die Zuordnung zu einem konkreten Bundesland (Nordrhein-Westfalen) findet im Fall dieser Befragung über den Betrieb statt, d. h. es können in der vorliegenden Stichprobe Betriebsrät_innen teilgenommen haben, deren Betrieb zwar in Nordrhein-Westfalen liegt, der Hauptsitz des Unternehmens jedoch in einem anderen Bundesland oder außerhalb der Bundesrepublik. Allein die Identifikation des aktuellen Stands der Digitalisierung wird in der vorliegenden Untersuchung zusätzlich zum Betrieb auch für das gesamte Unternehmen abgefragt, um hier die ganze Bandbreite der Veränderungen erfassen zu können.

3 Beschreibung der Stichprobe

Auf Basis der Datenbank des MIT Instituts sowie der Auflage der *AiB* vom 1. Juli 2016 lässt sich auf eine Grundgesamtheit von mindestens 6.000 Personen schließen, die den Fragebogen erhalten haben. Der Fragebogen wurde insgesamt 4.836 Mal geöffnet; 1.446 Fragebögen wurden vollständig ausgefüllt, 419 der Teilnehmer_innen sind aus dem Bundesland Nordrhein-Westfalen.

Aus der Gesamtzahl der befragten Betriebsrät_innen in Nordrhein-Westfalen ergibt sich die Branchenverteilung aus Tabelle 2.2-1.

Tabelle 2.2-1: Branchen in Nordrhein-Westfalen

Branche	Häufigkeit	Prozent
Chemie-/ Pharmaindustrie und sonstige Grundstoffe	111	26
Gesundheitswesen	76	18
Metallindustrie	49	12
Verkehr und Logistik	46	11
Finanz- und Versicherungsdienstleister	30	7
IKT-Branche	29	7
Sonstige Unternehmensdienstleister	15	4
Sonstige	61	15
Keine Angabe	2	0
Gesamtsumme	419	100

Die mit Abstand am häufigsten vertretene Branche der Befragten in Nordrhein-Westfalen stellt die Gruppe Chemie- und Pharmaindustrie mit 111 Betriebsrät_innen (26 %) dar. Die zweitgrößte Branche ist das Gesundheitswesen mit 76 Befragten (18 %). Als drittes folgt Verkehr und Logistik mit 46 Befragten (11 %). Die wenigsten Teilnehmer_innen kamen aus der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT-Branche) mit 29 Befragten (7 %) und den sonstigen Unternehmensdienstleistern mit 15 Befragten (4 %). In die Gruppe Sonstige wurden 61 Befragte eingeordnet (15 %). Schließlich haben 2 Befragte (< 1 %) keine Angaben zu ihrer Branche gemacht.

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Die Verteilung der Befragten auf die verschiedenen Betriebsgrößen findet sich in Tabelle 2.2-2. Die am stärksten vertretene Gruppe arbeitet in Betrieben mit 1.001 bis 5.000 Beschäftigten (30 %). Die zweitgrößte kommt aus Betrieben mit 51 bis 250 Beschäftigten (27 %). Die beiden darauf folgenden Gruppen sind deutlich schwächer vertreten. Dies sind Teilnehmer_innen aus Betrieben mit 251 bis 500 (19 %) und 501 bis 1.000 Mitarbeiter_innen (17 %). Nur 17 Befragte (4 %) arbeiteten in Betrieben mit mehr als 5.000 Beschäftigten.

Tabelle 2.2-2: Betriebsgrößenübersicht Nordrhein-Westfalen

Betriebsgröße	Häufigkeit	Prozent
0 bis 50	14	3
51 bis 250	111	27
251 bis 500	77	19
501 bis 1.000	71	17
1.001 bis 5.000	126	30
> 5.000	17	4

4 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der deskriptiven Analyse zu den vier Aspekten (1) Bewertung des Stands der Digitalisierung im Unternehmen und im Betrieb, (2) zukünftige Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen durch die Digitalisierung, (3) aktive Umsetzung von Projekten zu Digitalisierung durch Betriebsräte und (4) die Selbstzuschreibung der eigenen Rolle bei der Umsetzung des Digitalisierungsprozesses der Betriebsrät_innen aus Nordrhein-Westfalen dargestellt. Dabei soll ein besonderes Augenmerk auf die tiefergehende Analyse von Branchen und Betriebsgrößen, aus denen die Betriebsrät_innen stammen, gelegt werden. In der Debatte um die Digitalisierung standen bisher vor allem industrienähe Unternehmen im Fokus; in der vorliegenden Untersuchung sollen jedoch auch Vergleiche mit anderen Branchen, z. B. dem Dienstleistungssektor und dem Gesundheitswesen, sowohl zum Stand der als auch zum Ausblick auf die Digitalisierungsprozesse möglich gemacht werden. Bisherige Studien zeigen, dass gerade in Fragen der Digitalisierung kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) noch Nachholbedarf haben (vgl. Saam et al. 2016). Da die Betriebsrät_innen innerhalb des vorliegenden Datensatzes aus den verschiedensten Unternehmen und Betrieben stammen, lassen sich hier auch Vergleiche bezüglich der Betriebsgröße anstellen. Die Antworten der Befragten aus NRW haben wir darüber hinaus mit den Ergebnissen der Betriebsrät_innen aus dem gesamten Bundesgebiet abgeglichen und stellen im Folgenden wichtig erscheinende Unterschiede dar.

4.1 Stand der Digitalisierung im Unternehmen und im Betrieb

Der erste Themenblock unserer Studie beschäftigt sich mit dem aktuellen Stand der Digitalisierung in Nordrhein-Westfalen aus Sicht der Betriebsrät_innen. Zunächst gaben die Befragten ihre Einschätzungen zu den Aussagen *Die Umsetzung der Digitalisierung in unserem Betrieb ist weit fortgeschritten* und *Digitalisierung hat momentan eine große Bedeutung in unserem Betrieb* für ihren jeweiligen Betrieb ab. Außerdem wurden die Teilnehmer_innen gefragt, wie stark verschiedene Bereiche in ihrem Unternehmen schon jetzt von einer zunehmenden Digitalisierung betroffen sind.

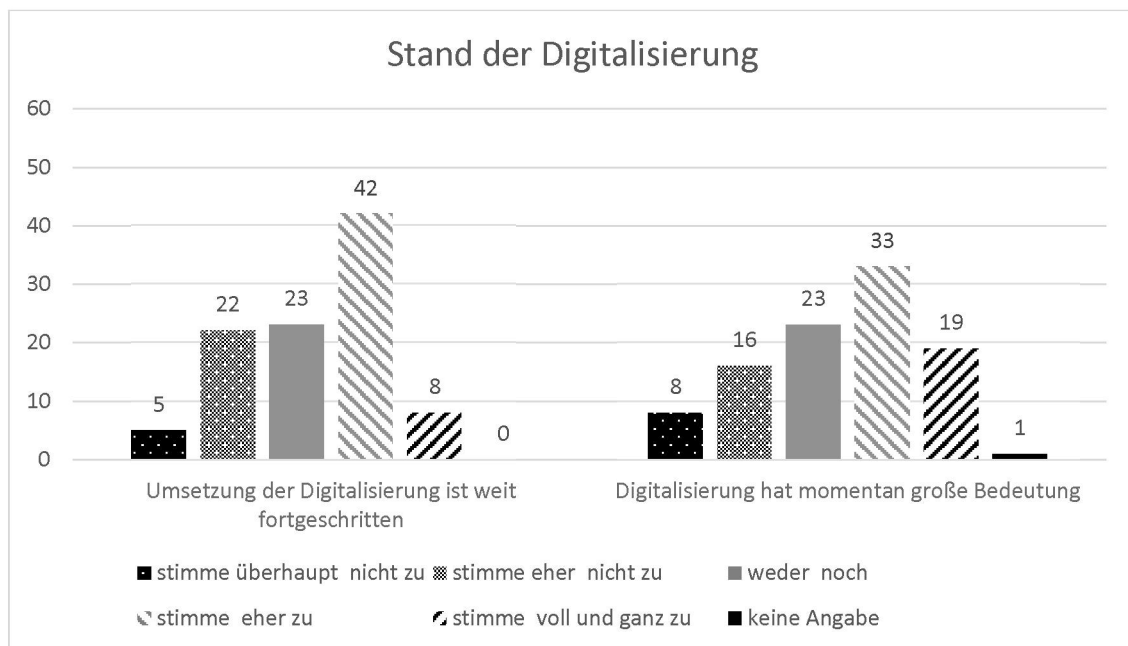
4.1.1 Stand der Digitalisierung in NRW

Zunächst beantworteten die befragten Betriebsrät_innen Fragen nach ihrer allgemeinen Einschätzung des Stands der Digitalisierung in ihren Betrieben. Die Ergebnisse sind in Abbildung 4.1-1 dargestellt.

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Abbildung 4.1-1: Stand der Digitalisierung im Betrieb⁷



Die Betriebsrät_innen in NRW stimmten der Aussage *Die Umsetzung der Digitalisierung in unserem Betrieb ist weit fortgeschritten* zwar insgesamt eher zu, allerdings ist zu konstatieren, dass nur 8 % der befragten Betriebsrät_innen der Aussage *voll und ganz* zustimmten, 42 % stimmten *eher* zu, immerhin 27 % standen dieser Aussage ablehnend gegenüber (22 % *stimme eher nicht zu*, 5 % *stimme überhaupt nicht zu*).

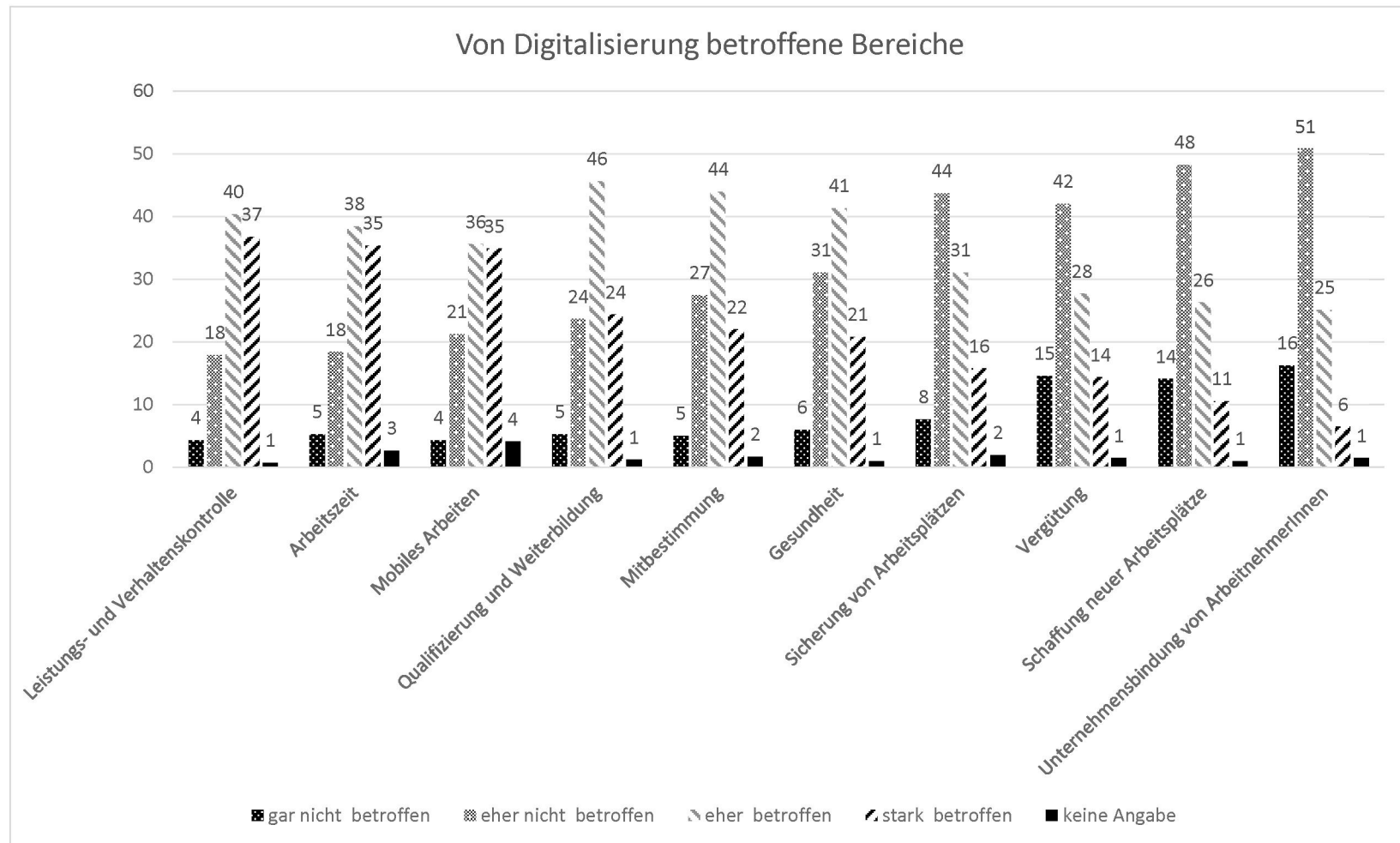
Der Aussage, die Digitalisierung habe momentan eine große Bedeutung im Betrieb, schlossen sich 33 % *eher* und 19 % *voll und ganz* an. 24 % lehnten die getroffene Aussage *eher* bzw. *voll und ganz* ab. Damit findet sich auch hier eine Mehrheit, die die Digitalisierung als bedeutsam einschätzt.

Die Ergebnisse zu den allgemeineren Fragen ähneln denen auf Bundesebene. Allerdings war für NRW die Wahrnehmung der Betriebsrät_innen in Bezug auf den aktuellen Fortschritt der Digitalisierung leicht erhöht (um ca. 3 %), was bei der Größe der untersuchten Stichprobe eine relevante Größe darstellt.

In Abbildung 4.1-2 sind die Ergebnisse der Frage *Wie stark sind folgende Bereiche in Ihrem Unternehmen schon jetzt von einer zunehmenden Digitalisierung betroffen?* zusammengetragen.

⁷ Die Zahlen in den Abbildungen geben die Prozentangaben der Ergebnisse der Befragung wieder.

Abbildung 4.1-2 – Stand der Digitalisierung in den verschiedenen Bereichen



Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Hier zeigt sich, dass viele Betriebsrät_innen bereits heute insbesondere die Bereiche Leistungs- und Verhaltenskontrolle (40 % *eher betroffen* und 37 % *stark betroffen*), Arbeitszeit (38 % *eher betroffen* und 35 % *stark betroffen*) und mobiles Arbeiten (36 % *eher betroffen* und 35 % *stark betroffen*) in ihren Unternehmen als von der Digitalisierung beeinflusst einschätzen.

Die Bereiche Qualifizierung und Weiterbildung (46 % *eher betroffen* und 24 % *stark betroffen*), Mitbestimmung (44 % *eher betroffen* und 22 % *stark betroffen*) und Gesundheit (41 % *eher betroffen* und 21 % *stark betroffen*) werden ebenso mehrheitlich als betroffen betrachtet.

In Bezug auf die Aspekte Sicherung von Arbeitsplätzen (8 % *nicht betroffen*, 44 % *eher nicht betroffen*), Schaffung neuer Arbeitsplätze (14 % *nicht betroffen*, 48 % *eher nicht betroffen*) und Unternehmensbindung von Arbeitnehmer_innen (16 % *nicht betroffen*, 51 % *eher nicht betroffen*) überwiegt die Einschätzung der Betriebsrät_innen aus Nordrhein-Westfalen, *gar nicht* oder *eher nicht betroffen* zu sein.

In Bezug auf die Vergütung zeichnet sich ein uneinheitlicheres Bild. 42 % der Befragten schätzen ihr Unternehmen in Punkto Vergütung als *eher nicht betroffen* und 15 % als *gar nicht betroffen* ein, während immerhin 28 % ihr Unternehmen als *eher betroffen* und 14 % als *stark betroffen* wahrnehmen.

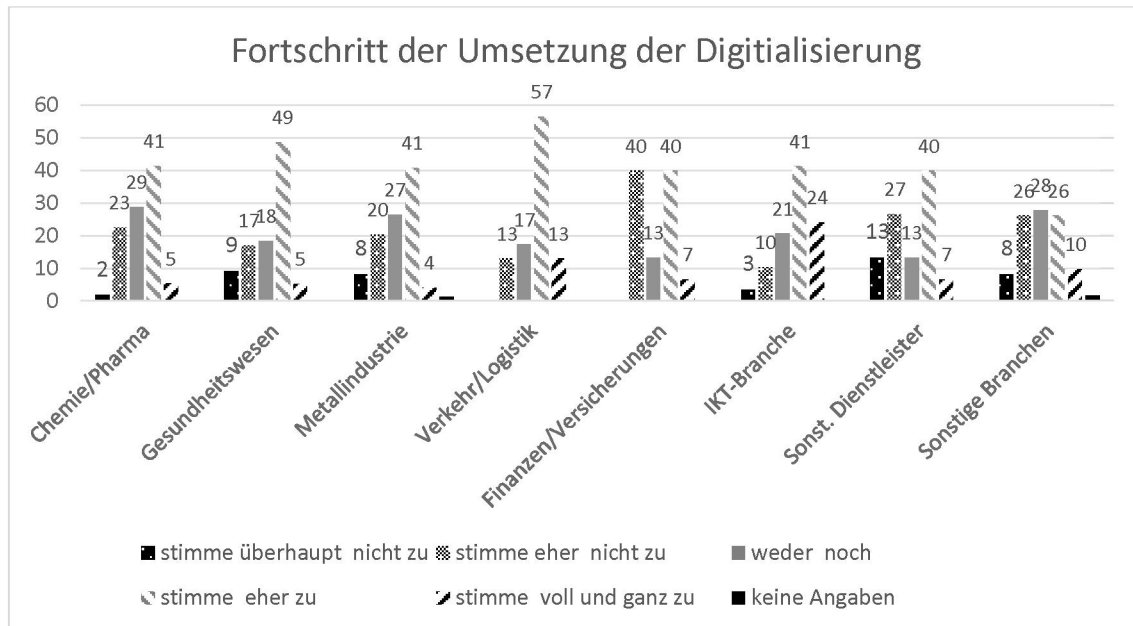
4.1.2 Stand der Digitalisierung nach Branchen in NRW

Auch für die Verteilung der Branchen ergeben sich relevante Erkenntnisse, die uns einen differenzierten Blick auf den Stand der Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte erlauben. Diese sind im Folgenden in Grafiken dargestellt.

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

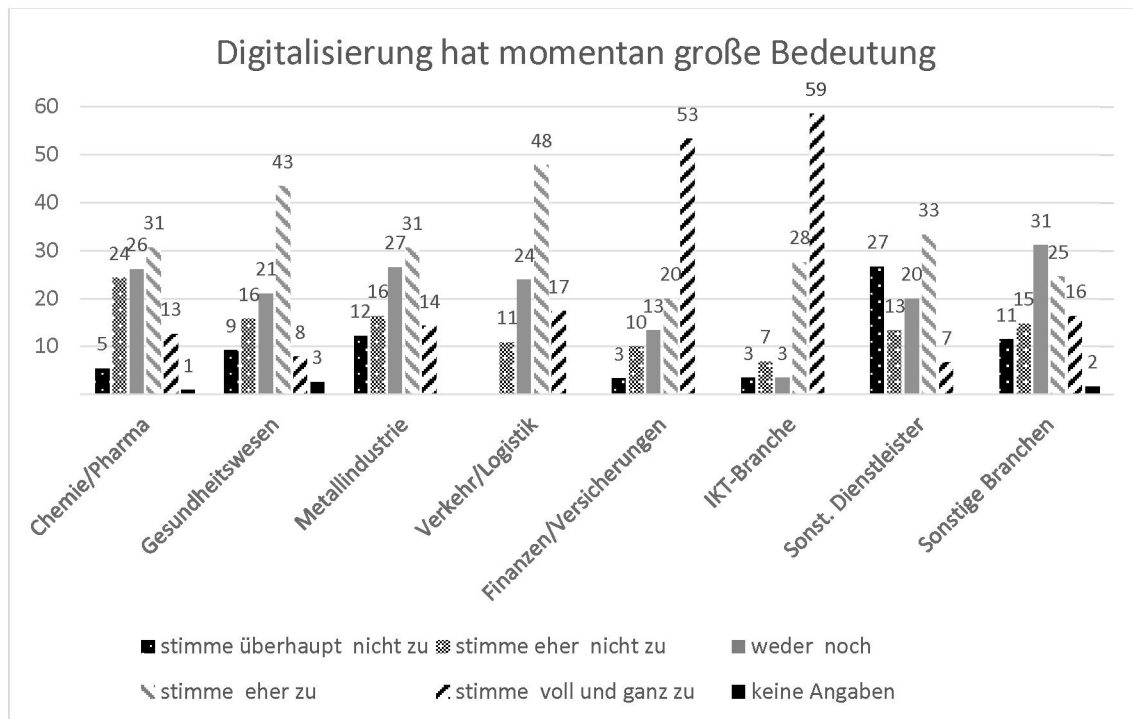
Abbildung 4.1-3: Branchen in NRW: Fortschritt der Umsetzung der Digitalisierung im Betrieb



Betrachtet man die Umsetzung von Digitalisierungsprozessen nach Branchen, zeigen sich einige interessante Unterschiede zwischen den verschiedenen Bereichen. Bei Unternehmen in der Verkehrs- und Logistikbranche (70 % *stimme eher zu* oder *stimme voll und ganz zu*), der IKT-Branche (65 %), im Gesundheitswesen (54 %), bei Chemie- und Pharmazieunternehmen (46 %) und in der Metallindustrie (45 %) schätzen hohe Anteile der befragten Betriebsrät_innen ihre Betriebe als eher oder stark digitalisiert ein (vgl. Abbildung 4.1-3).

Bei der Finanz- und Versicherungsbranche gibt es eine Teilung der Antworten: Es stimmten 47 % der Aussage *eher* oder *voll und ganz zu*, die Umsetzung der Digitalisierung in ihrem Betrieb sei weit fortgeschritten, während 40 % der Betriebsrät_innen in dieser Branche antworteten, dass sie dieser Aussage *eher nicht* oder *überhaupt nicht* zustimmen.

Abbildung 4.1-4: Branchen in NRW: Bedeutung der Digitalisierung im Betrieb



Bei der Einschätzung der momentanen Bedeutung der Digitalisierung im Betrieb sind die IKT-Branche (59 % stimmen *voll und ganz* zu und 28 % stimmen *eher* zu), die Finanz- und Versicherungsbranche (53 % und 20 %) und die Verkehrs- und Logistikbranche (17 % und 48 %) Spitzenreiter (vgl. Abbildung 4.1-4). Eher eine große Bedeutung hat die Digitalisierung auch in Betrieben des Gesundheitswesens (8 % und 43 %) und der Metallindustrie (14 % und 31 %).

Im Folgenden sind die Arbeitsbereiche im Branchenvergleich dargestellt, für die relevante Unterschiede zwischen den Branchen feststellbar sind. Dies sind die Bereiche Arbeitszeit, mobiles Arbeiten, Sicherung von Arbeitsplätzen und Gesundheit.

Abbildung 4.1-5: Branchen in NRW: Stand der Digitalisierung – Arbeitszeit

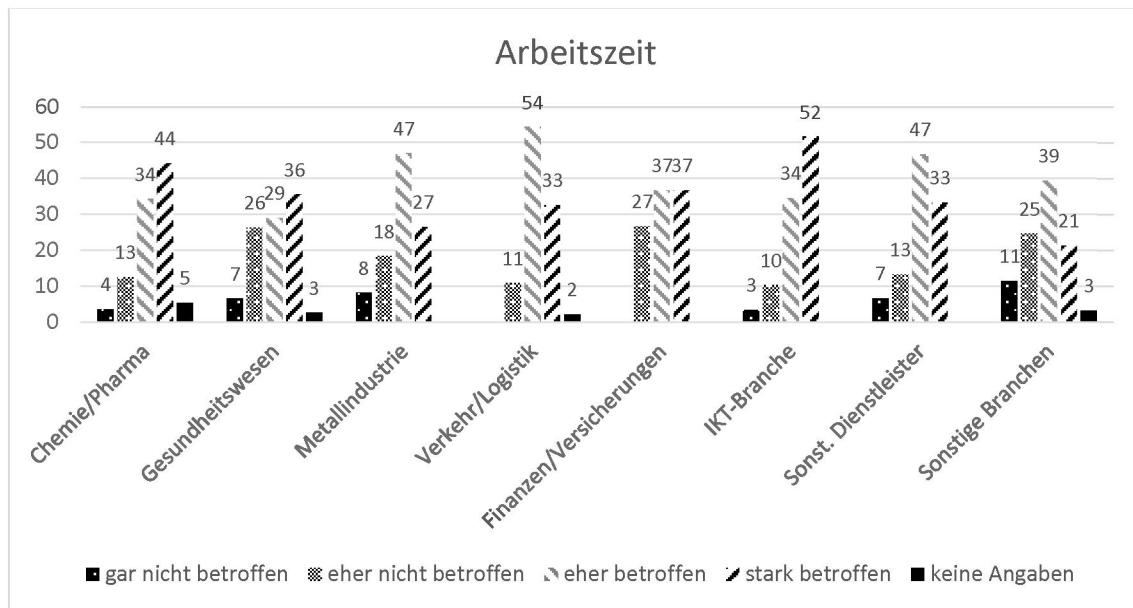
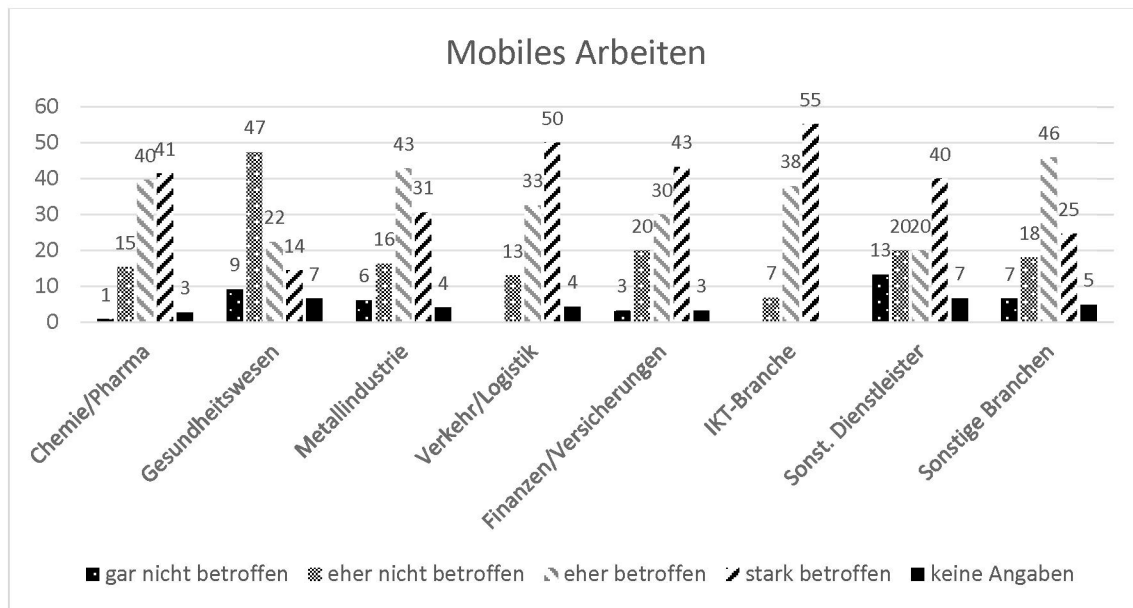


Abbildung 4.1-5 stellt die Antwortverteilung der einzelnen Branchen in Bezug auf den durch die Digitalisierung verursachten Wandel der Arbeitszeit im Unternehmen der befragten Betriebsrät_innen dar. Hier nennen die Branche Verkehr und Logistik (87 % *eher betroffen* und *stark betroffen*), die IKT-Branche (86 % *eher betroffen* und *stark betroffen*) sowie die Chemie- und Pharmabranche (78 % *eher betroffen* und *stark betroffen*) besonders hohe Zahlen. Als weniger betroffen als die anderen Branchen beschreibt sich das Gesundheitswesen (65 % *eher betroffen* und *stark betroffen* im Gegensatz zu 33 % *gar nicht betroffen* und *eher nicht betroffen*). Hier ist davon auszugehen, dass die im Gesundheitswesen gebotenen Arbeitszeiten weniger mit der Digitalisierung und mehr mit anderen Strukturen der Arbeit zu tun haben.

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Abbildung 4.1-6: Branchen in NRW: Stand der Digitalisierung – Mobiles Arbeiten

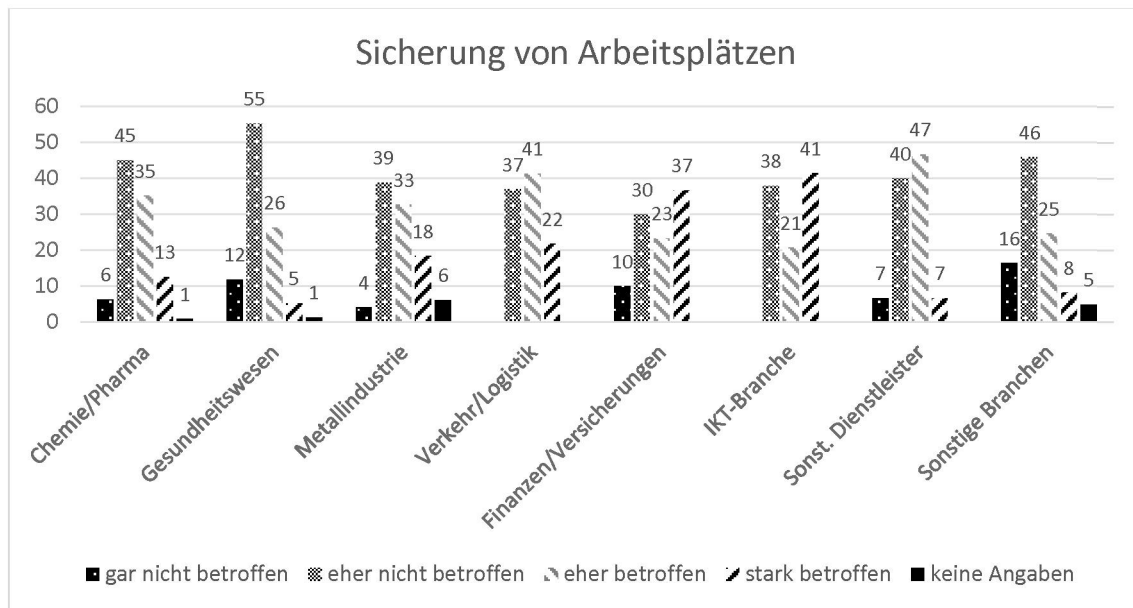


Auch für mobiles Arbeiten lassen sich die IKT-Branche (55 % *stark betroffen* und 38 % *eher betroffen*) und die Verkehrs- und Logistikbranche (50 % *stark betroffen* und 33 % *eher betroffen*) als Vorreiter benennen. Weniger betroffen ist auch hier das Gesundheitswesen (36 % *stark betroffen* und *eher betroffen*, 56 % *gar nicht betroffen* und *eher nicht betroffen*), was ebenfalls aus inhaltlichen Gründen plausibel erscheint. Die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens werden sicherlich in der direkten Zusammenarbeit mit Menschen, wie es im Gesundheitswesen hauptsächlich der Fall ist, eine geringere Rolle spielen als in anderen Bereichen. Die weiteren Branchen schätzen sich, wie die Auswertung über alle Branchen hinweg bereits andeutet, zu einem großen Teil eher als betroffen ein (vgl. Abbildung 4.1-6).

Betriebsrat 4.0

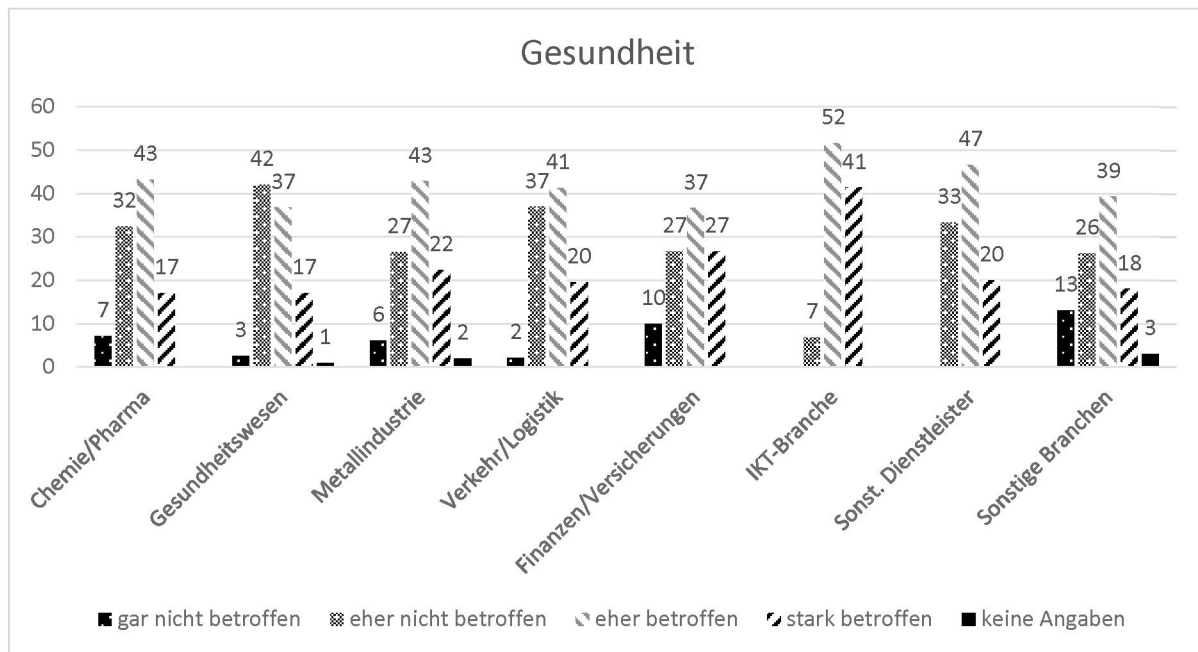
Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Abbildung 4.1-7: Branchen in NRW: Stand der Digitalisierung – Sicherung von Arbeitsplätzen



Bei der Sicherung von Arbeitsplätzen (Abbildung 4.1-7) spielt die Digitalisierung aus Sicht der befragten Betriebsrät_innen vor allem in der IKT-Branche (62 % *eher betroffen* und *stark betroffen*) und in der Finanzbranche (60 % *eher betroffen* und *stark betroffen*) eine Rolle. Weniger Einfluss hat sie bei der Sicherung von Arbeitsplätzen im Gesundheitswesen (67 % *eher nicht betroffen* und *gar nicht betroffen*) und in der Chemie- und Pharmaindustrie (51 % *eher nicht betroffen* und *gar nicht betroffen*).

Abbildung 4.1-8: Branchen in NRW: Stand der Digitalisierung – Gesundheit



In Bezug auf die Gefährdung oder Beeinflussung der Gesundheit schätzten die Befragten die Digitalisierung ebenfalls als wichtigen Einflussfaktor ein (vgl. Abbildung 4.1-8). Dies gilt wieder in besonderem Maße für die IKT-Branche (52 % *eher betroffen* und 41 % *stark betroffen*). Im Gesundheitswesen wurde dieser Effekt interessanterweise trotz der hohen Krankenstände und dem Personalmangel in Pflegeberufen seltener angegeben. Dort gaben 54 % an, *eher* und *stark* betroffen zu sein, während 42 % antworteten, dass die Digitalisierung *eher nicht* die Gesundheit der Mitarbeiter_innen beeinflusst. Eine mögliche Erklärung hierfür wäre, dass die schwierigen gesundheitlichen Zustände für Mitarbeiter_innen im Gesundheitssektor von den teilnehmenden Betriebsrät_innen eher auf andere Faktoren als auf die fortschreitende Digitalisierung zurückgeführt werden.

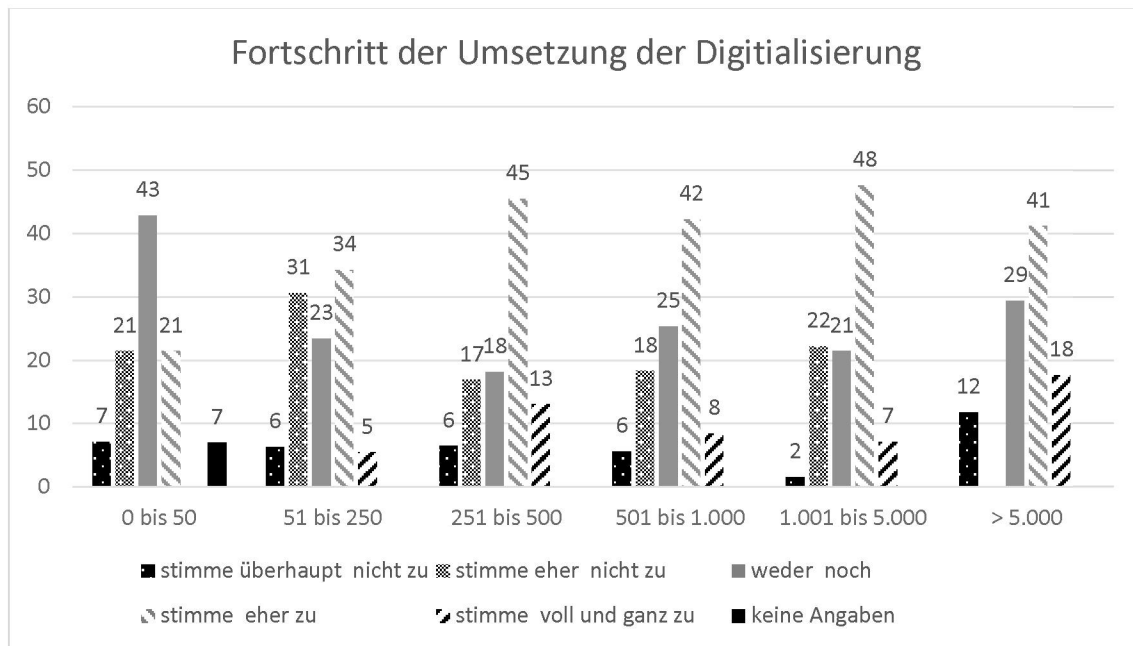
4.1.3 Stand der Digitalisierung nach Betriebsgrößen in NRW

Unsere Berechnungen zeigen für NRW sehr deutlich, dass es strukturell einen Unterschied im momentanen Stand der Digitalisierung zwischen Kleinst- bis Kleinbetrieben (bis 250 Beschäftigte) und größeren Betrieben gibt. Ebenso haben wir besondere Merkmale für die größten von uns untersuchten Betriebe gefunden: Betriebe mit einer Mitarbeiterzahl von über 5.000 Beschäftigten.

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Abbildung 4.1-9: Betriebsgrößen in NRW: Fortschritt der Umsetzung der Digitalisierung im Betrieb



Wie schon beschrieben lässt sich auch in den Antworten zum Fortschritt der Umsetzung der Digitalisierung in den Betrieben feststellen, dass die kleineren Betriebe sich weniger mit Prozessen der Digitalisierung auseinandersetzen und nach Einschätzung der Betriebsrät_innen die Digitalisierung bei ihnen weniger stark fortgeschritten ist als bei den größeren Betrieben.

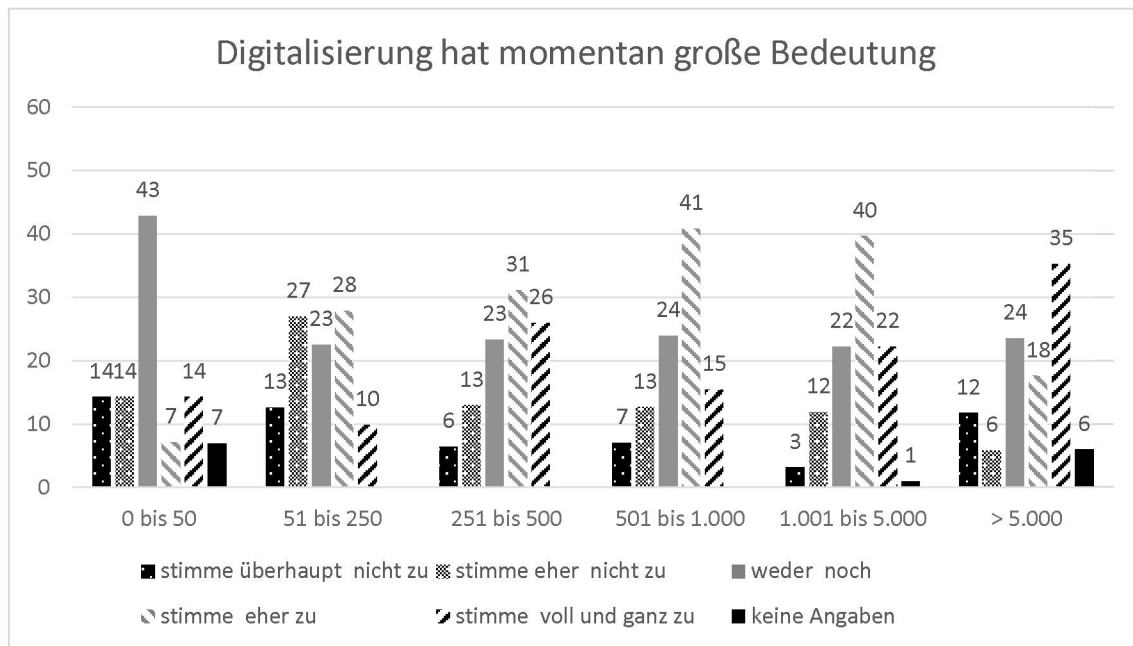
Die Befragten, die in Betrieben mit bis zu 50 Mitarbeiter_innen arbeiten, schätzten ihre Betriebe zum größten Teil als weder besonders digitalisiert noch als wenig digitalisiert ein (43 % *weder noch*) (vgl. Abbildung 4.1-9). Diejenigen, die in Betrieben mit bis zu 250 Mitarbeiter_innen arbeiten, halten sich in ihren Antworten ungefähr die Waage: 37 % hielten die Digitalisierung ihres Betriebs für nicht weit fortgeschritten, 23 % antworteten mit *weder noch* und 39 % antworteten mit *stimme eher zu* und *stimme voll und ganz zu*.

In den größeren Betrieben mit mindestens über 250 Beschäftigten schätzte die Mehrheit der befragten Betriebsrät_innen den eigenen Betrieb als weitgehend digitalisiert ein.

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Abbildung 4.1-10: Betriebsgrößen in NRW: Bedeutung der Digitalisierung im Betrieb



Für die Aussage *Digitalisierung hat momentan eine große Bedeutung in unserem Betrieb*. (vgl. Abbildung 4.1-10) zeichnet sich ein ähnliches Bild ab: Betriebsrät_innen aus kleineren Betrieben mit bis zu 250 Mitarbeiter_innen geben gemischte Antworten, Betriebsrät_innen aus Betrieben mit über 250 Mitarbeiter_innen geben zum großen Teil an, der Aussage *eher* und *voll und ganz* zuzustimmen.

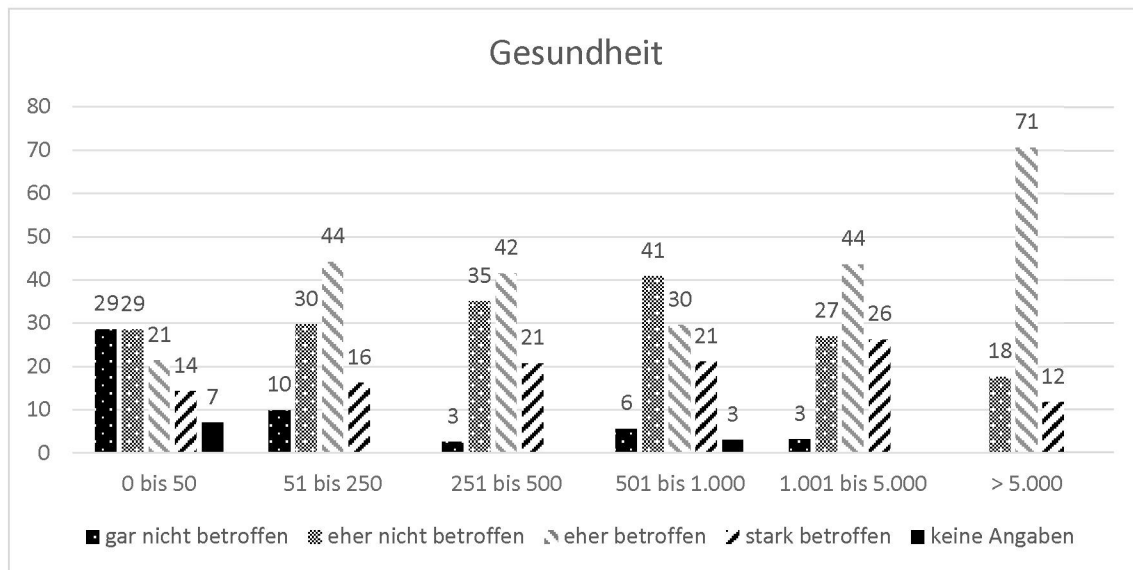
Es zeigt sich ebenfalls für die kleinen Betriebe (bis 50 Beschäftigte), dass sie sich in nur sehr wenigen von uns abgefragten Bereichen als betroffen einschätzen. Bei mobilem Arbeiten gibt es aus den Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten, anders als in der größtenübergreifenden Gesamtauswertung (vgl. Abbildung 4.1-2), in etwa gleich viele Betriebsrät_innen, die ihre Unternehmen als *betroffen* und als *nicht betroffen* eingeschätzt haben. Lediglich bei der Arbeitszeit, Qualifizierungen und Weiterbildungen, und bei der Leistungs- und Verhaltenskontrolle wird die Digitalisierung auch in kleinen Betrieben in über 50 % der Fälle als relevant eingeschätzt. In den anderen fünf Bereichen (Schaffung neuer Arbeitsplätze, Unternehmensbindung von Arbeitnehmer_innen, Mitbestimmung, Gesundheit und Vergütung) fühlen sich die Betriebsrät_innen der kleinen Betriebe *eher nicht* betroffen.

Unterschiede in der Betroffenheit zwischen Betrieben unterschiedlicher Mitarbeiterzahlen lassen sich insbesondere für die Gesundheit, die Vergütung und die Schaffung neuer Arbeitsplätze feststellen. Diese werden in den folgenden Absätzen erläutert.

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Abbildung 4.1-11: Betriebsgrößen in NRW: Stand der Digitalisierung – Gesundheit

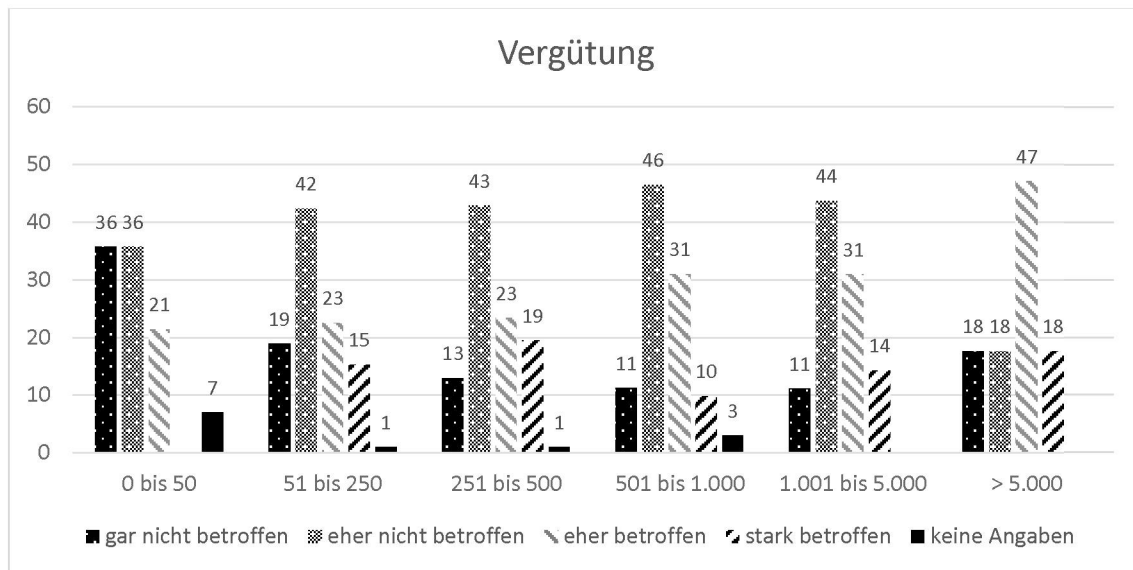


Bei der Einschätzung des Zusammenhangs zwischen der Gesundheit der Kolleg_innen und der Digitalisierung (vgl. Abbildung 4.1-11) gehen die Meinungen je nach Betriebsgröße auseinander. Bei den kleineren Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten sehen 58 % eher keinen oder gar keinen Zusammenhang. In den Gruppen mit 51 bis 250, 251 bis 500 und 501 bis 1.000 Beschäftigten sieht die Mehrheit einen Zusammenhang. Aber auch diejenigen, die eher keine oder gar keine Betroffenheit der Gesundheit erkennen können, machen über 35 % aus. Bei den Gruppen mit 1.001 bis 5.000 (66 % *eher* und *stark betroffen*) und über 5.000 Beschäftigten (83 % *eher* und *stark betroffen*) ist die Überzeugung noch stärker ausgeprägt, dass die Gesundheit der Kolleg_innen durch Digitalisierungsprozesse beeinflusst wird.

Betriebsrat 4.0

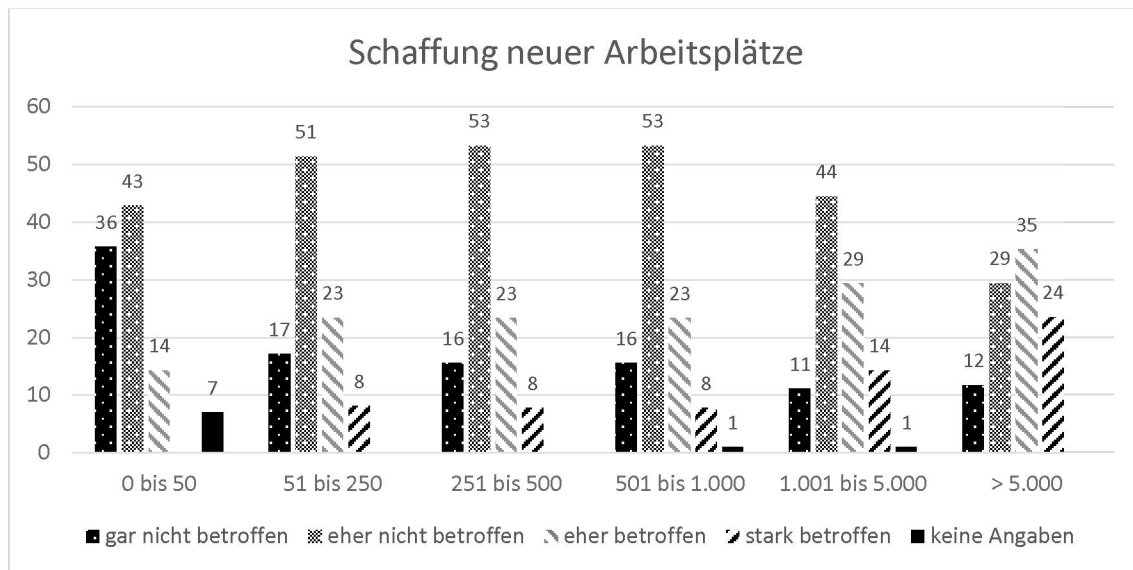
Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Abbildung 4.1-12: Betriebsgrößen in NRW: Stand der Digitalisierung – Vergütung



Klare Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen lassen sich außerdem für den wahrgenommenen Zusammenhang von Digitalisierung und der Vergütung beobachten. Es gilt hier: Je kleiner der Betrieb, desto weniger sehen die befragten Betriebsrät_innen einen Einfluss der Digitalisierung auf die Vergütung (vgl. Abbildung 4.1-12). In den Betrieben ab 5.001 Mitarbeiter_innen sieht eine deutliche Mehrheit diesen Zusammenhang (65 % *eher betroffen* und *stark betroffen*).

Abbildung 4.1-13: Betriebsgrößen in NRW: Stand der Digitalisierung – Schaffung neuer Arbeitsplätze



Für die Schaffung von Arbeitsplätzen gilt die Digitalisierung vor allem bei Betriebsrät_innen aus Betrieben mit über 5.000 Mitarbeiter_innen als ein relevanter Einflussfaktor (35 % *eher betroffen* und 24 % *stark betroffen*). Aus Sicht der kleinen Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten hingegen hängt die Schaffung neuer Arbeitsplätze weniger mit der Digitalisierung zusammen (79 % *gar nicht betroffen* und *eher nicht betroffen*). Betriebe mit Mitarbeiterzahlen zwischen 51 und 5.000 glauben eher nicht an eine Schaffung neuer Arbeitsplätze aufgrund der Digitalisierung.

4.1.4 Zusammenfassung zum Stand der Digitalisierung in NRW

Aus Sicht der befragten Betriebsrät_innen aus NRW haben Digitalisierungsprozesse bereits Veränderungen in ihren Betrieben nach sich gezogen. Die Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt stehen auf der Agenda der Betriebsräte. Zu den Aussagen zur aktuellen Bedeutung der Digitalisierung (*Die Umsetzung der Digitalisierung in unserem Betrieb ist weit fortgeschritten, Digitalisierung hat momentan eine große Bedeutung in unserem Betrieb*) zeigten die befragten Betriebsrät_innen überwiegend Zustimmung. Für Nordrhein-Westfalen fallen die Ergebnisse der Befragten dabei sogar noch positiver aus als für das gesamte Bundesgebiet. Insgesamt scheint NRW somit in Bezug auf die Digitalisierung auch aus dem Blickwinkel der Betriebsräte einen der vorderen Plätze einzunehmen.

Allerdings fällt auf, dass die Bedeutung der Digitalisierung für die eigenen Betriebe unterschiedlich bewertet wird. Nur ungefähr die Hälfte der befragten Betriebsrät_innen geht davon aus,

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

dass der Digitalisierung in ihren Betrieben eine große Bedeutung zukommt. Bereiche, in denen die meisten der Befragten einen Einfluss der Digitalisierung in ihrem Unternehmen beobachteten, sind die Arbeitszeit, mobiles Arbeiten, Weiterbildungen, die Gesundheit der Mitarbeiter_innen, Leistungs- und Verhaltenskontrolle und Mitbestimmung.

Die Betriebsrät_innen der IKT-Branche und Verkehr- und Logistikbranche schätzen die eigenen Betriebe besonders häufig als eher oder stark digitalisiert ein, was sich an den Antworten auf unsere abgefragten Aussagen ablesen lässt. Der Einfluss von Digitalisierungsprozessen ist auch in Bezug auf einzelne Arbeitsbereiche in der IKT-Branche und in der Verkehr- und Logistikbranche besonders deutlich. Zum Beispiel geben die Betriebsrät_innen der IKT-Branche in Bezug auf die Arbeitszeit, mobiles Arbeiten und die Sicherung von Arbeitsplätzen besonders häufig an, Veränderungen durch Digitalisierungsprozesse wahrgenommen zu haben. Dies passt zu Erkenntnissen aus der Literatur, denen zufolge gerade Mitarbeiter_innen aus dieser Branche besondere Betroffenheit in Bezug auf die Digitalisierung beschrieben haben (vgl. z. B. Institut DGB Index Gute Arbeit 2016). Bei der Veränderung von Vergütung durch die Digitalisierung sind es allerdings Betriebsräte aus Unternehmen der Chemie- und Pharmaindustrie und aus dem Gesundheitswesen, die sich zu großen Teilen als betroffen einschätzen.

Kleinere Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeiter_innen schätzen die Digitalisierung in ihren Betrieben seltener als weit fortgeschritten ein als größere Unternehmen. Häufig schätzten sie ihre Betriebe als weder stark noch wenig digitalisiert ein, sondern entschieden sich für *weder noch* als Antwortkategorie. Die Wahrnehmung der Betriebsrät_innen passt damit zu Erkenntnissen anderer Studien, in denen Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten Ausbaufähigkeit attestiert wird, was ihre digitale Entwicklung angeht (vgl. z. B. Saam et al. 2016; Berger et al. 2017). Auf der anderen Seite gilt auch, dass die größeren Betriebe (ab 5.000 Mitarbeiter_innen) den abgefragten Aussagen häufiger zustimmen und die Digitalisierung als relativ weit fortgeschritten betrachten.

Für den Vergleich der Betriebsgrößen in Bezug auf die verschiedenen Bereiche der Arbeit ist klar erkennbar, dass sich die kleinen Betriebe mit bis zu 50 Mitarbeiter_innen in nur sehr wenigen von uns abgefragten Bereichen als betroffen einschätzten. Lediglich Qualifizierung und Weiterbildung wurden auch in kleinen Betrieben in über 50 % der Fälle von den Befragten als durch die Digitalisierung verändert beschrieben. Die Betriebsrät_innen aus Betrieben mit über 5.000 Mitarbeiter_innen hingegen gaben in allen abgefragten Kategorien zu über 50 % an, betroffen zu sein. Ihre Wahrnehmung des Wandels der Arbeitswelt scheint somit deutlich ausgeprägter zu sein.

Darüber hinaus lassen sich vor allem bei der Betroffenheit der Bereiche Gesundheit, Vergütung und Schaffung neuer Arbeitsplätze Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen feststellen. Auch

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

hier lässt sich zeigen, dass die Betriebsrät_innen aus Betrieben mit unter 50 Beschäftigten am wenigsten von Betroffenheit berichten und diejenigen aus Betrieben mit über 5.000 Beschäftigten am häufigsten.

4.2 Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung im Betrieb

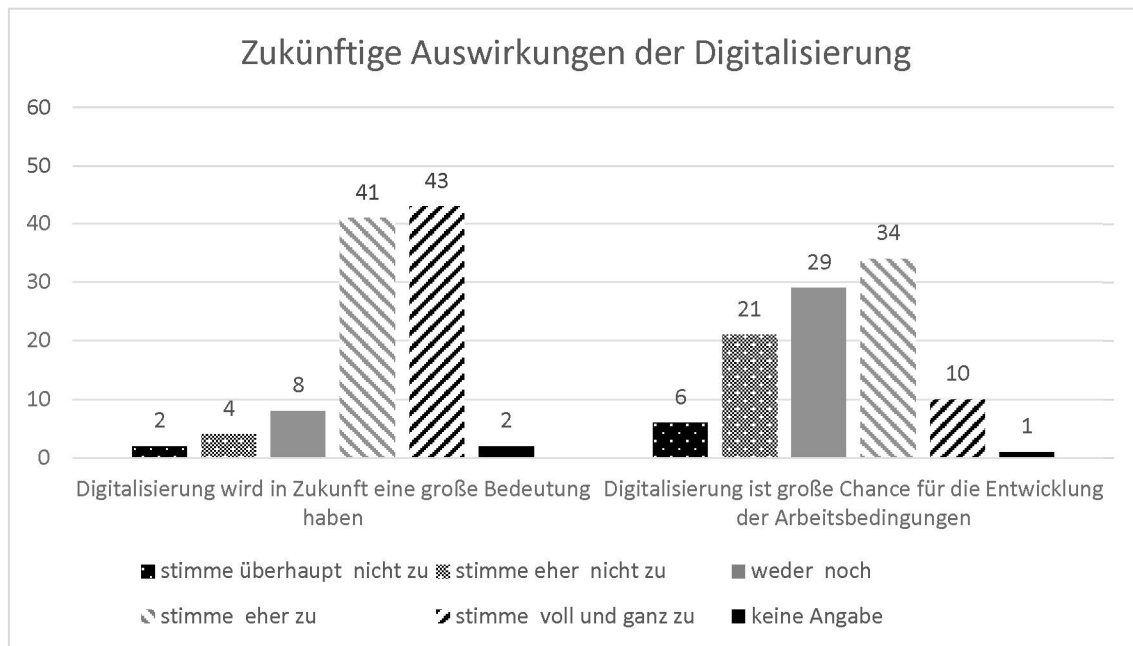
Neben dem Blick der Betriebsrät_innen auf den aktuellen Stand der Digitalisierung ist auch ihre Einschätzung der zukünftigen Entwicklung der Digitalisierung und ihrer Auswirkungen auf Betriebe und Arbeitsbedingungen relevant, um ihre Positionierung zur Digitalisierung besser zu verstehen. Deswegen haben wir zum einen allgemeiner gehaltene Fragen zur Digitalisierung in der Zukunft gestellt und die Antworten darauf analysiert. Die Betriebsrät_innen haben ihre Einschätzungen zu folgenden Aussagen abgegeben: *Digitalisierung wird in Zukunft eine große Bedeutung in unserem Betrieb haben* und *In der Digitalisierung sehe ich eine große Chance für die Entwicklung der Arbeitsbedingungen in unserem Betrieb*.

Zum anderen werden die Erwartungen von Betriebsrät_innen in Bezug auf Veränderungen konkreter Aspekte von Arbeitsbedingungen durch die Digitalisierung dargestellt und analysiert. Die Frage im Fragebogen lautete: *Schätzen Sie auf der folgenden Skala ein, inwieweit sich die zunehmende Digitalisierung in Zukunft auf die Arbeitsbedingungen in Ihrem Betrieb auswirken wird*. Dabei sollten die Befragten jeweils angeben, ob sie mehr, weniger oder keine Veränderung der abgefragten Aspekte der Arbeitsbedingungen erwarten. Es wurde um Einschätzungen für 23 verschiedene Aspekte gebeten, darunter z. B. psychische Gefährdung, Gehälter, flexible Arbeitszeiten, mobile Arbeit, Weiterbildungsbedarf und Eigenverantwortlichkeit.

4.2.1 Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung im Betrieb in NRW

Zunächst wurden allgemein gehaltene Einschätzungen zur zukünftigen Bedeutung der Digitalisierung in den untersuchten Betrieben erfragt (vgl. Abbildung 4.2-1).

Abbildung 4.2-1: Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung in Betrieben in NRW

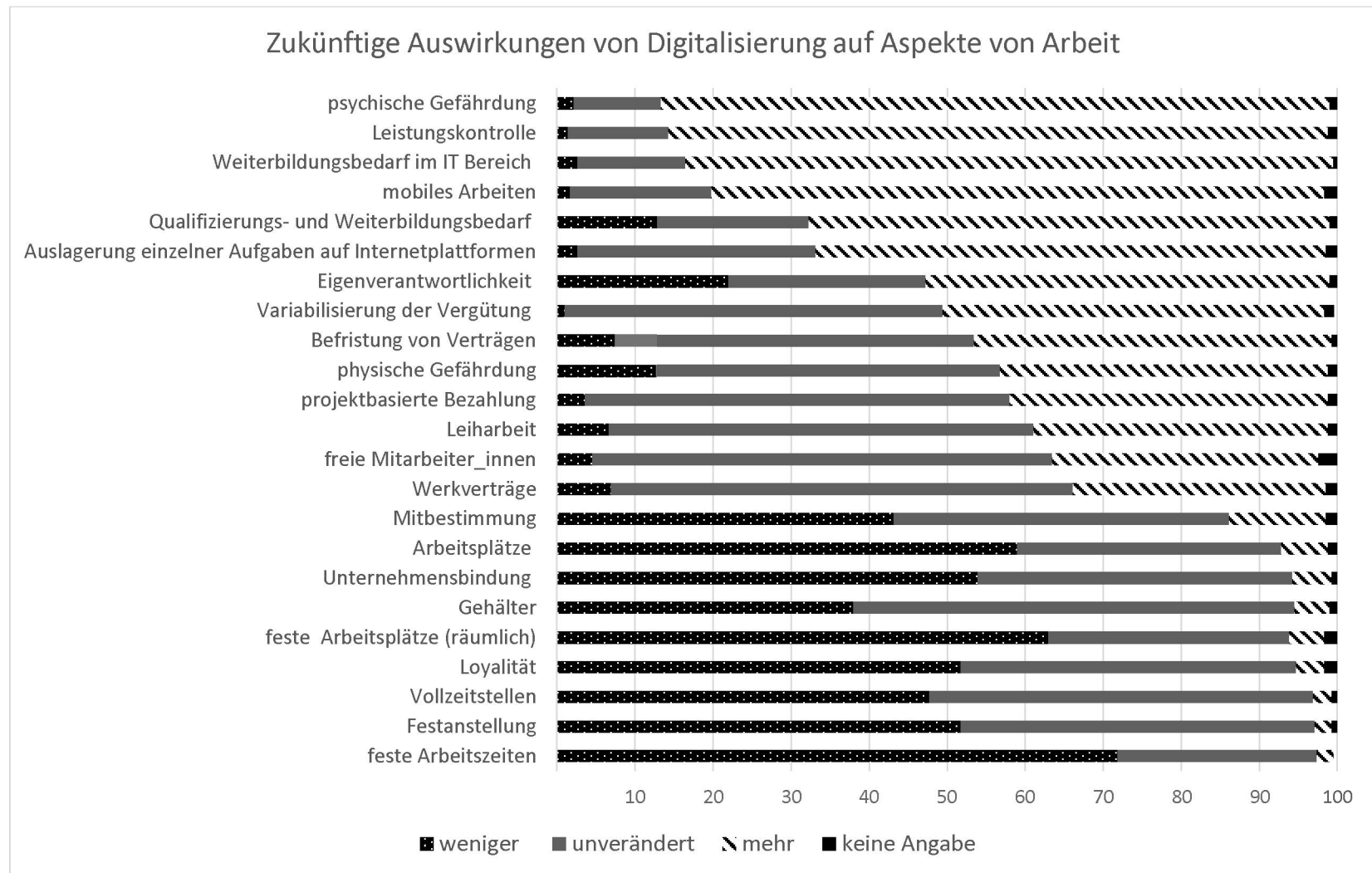


Weitestgehend einig sind sich die befragten Betriebsrät_innen, dass die Digitalisierung in Zukunft eine große Bedeutung in ihrem Betrieb haben wird. 84 % der Befragten stimmten einer entsprechenden Aussage zu (41 % *stimme eher zu* und 43 % *stimme voll und ganz zu*).

In Bezug auf die Chancen, die Betriebsrät_innen für die Entwicklungen der Arbeitsbedingungen sehen, zeichnet sich ein anderes Bild. Eine deutlich geringere Anzahl von gerade einmal 43 % kann einer solchen Aussage zustimmen. 29 % geben an, weder zustimmen noch ablehnen zu können, und immerhin 27 % lehnen eine solche Aussage ab (*stimme eher nicht zu* 21 %; *stimme überhaupt nicht zu* 6 %).

Die Auswirkungen der Digitalisierung auf verschiedene Aspekte der Arbeitsbedingungen werden von den befragten Betriebsrät_innen recht unterschiedlich eingeschätzt. Während die meisten Befragten davon ausgehen, dass es in Zukunft zu einem Zuwachs der Gefährdungen der Gesundheit (besonders im psychischen Bereich), der Leistungskontrolle, des Weiterbildungsbedarfs (besonders im IT Bereich) und des mobilen Arbeitens kommen wird, gehen sie auch davon aus, dass es weniger Arbeitsplätze geben wird, weniger feste Arbeitszeiten und weniger feste Arbeitsplätze. In Abbildung findet sich eine genauere Übersicht über die Antworten der Betriebsrät_innen.

Abbildung 4.2-2: Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung auf einzelne Aspekte der Arbeit im Betrieb



Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Spitzenreiter der erwarteten Veränderung ist die Zunahme der psychischen Gefährdungen, von der 86 % der Befragten ausgehen. Besonders deutliche Zunahmen werden außerdem in Bezug auf Leistungskontrolle (84 % *mehr*), dem Weiterbildungsbedarf im IT-Bereich (83 % *mehr*), dem mobilen Arbeiten (79 % *mehr*) und den Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf insgesamt (67 % *mehr*) von den Befragten erwartet. Auch die Erwartung einer Zunahme von Auslagerungen einzelner Aufgaben auf Internetplattformen liegt mit 65 % der Teilnehmer_innen recht hoch. Mit 52 % geht etwa die Hälfte der Befragten von einem Anstieg der benötigten Eigenverantwortung der Beschäftigten aus.

In Bezug auf die Zunahme von variabler Vergütung (49 % *mehr* und 48 % *unverändert*), der Befristung von Verträgen (46 % *mehr* und 46 % *unverändert*), physischer Gefährdung (42 % *mehr* und 44 % *unverändert*) und projektbasierter Bezahlung (41 % *mehr* und 54 % *unverändert*) zeigt sich ein anderes Bild. Hier halten sich diejenigen, die eine Zunahme erwarten, und diejenigen, die keine Veränderung erwarten, in etwa die Waage.

In Bezug auf feste Arbeitszeiten (72 % *weniger*) und feste Arbeitsplätze (63 % *weniger*) gehen die befragten Betriebsrät_innen von einer deutlichen Abnahme aus. Die Anzahl der Mitarbeiter_innen liegt mit 59 % *Weniger*-Antworten nur knapp dahinter – hier geht eine Mehrheit der Betriebsrät_innen von einer Reduktion von Stellen aus. Auch in Bezug auf die Unternehmensbindung der Mitarbeiter (54 % *weniger*), Festanstellungen (52 % *weniger*) und die Loyalität der Mitarbeiter (52 % *weniger*) geht eine Mehrheit der Befragten von einer Abnahme des bisherigen Status quo aus.

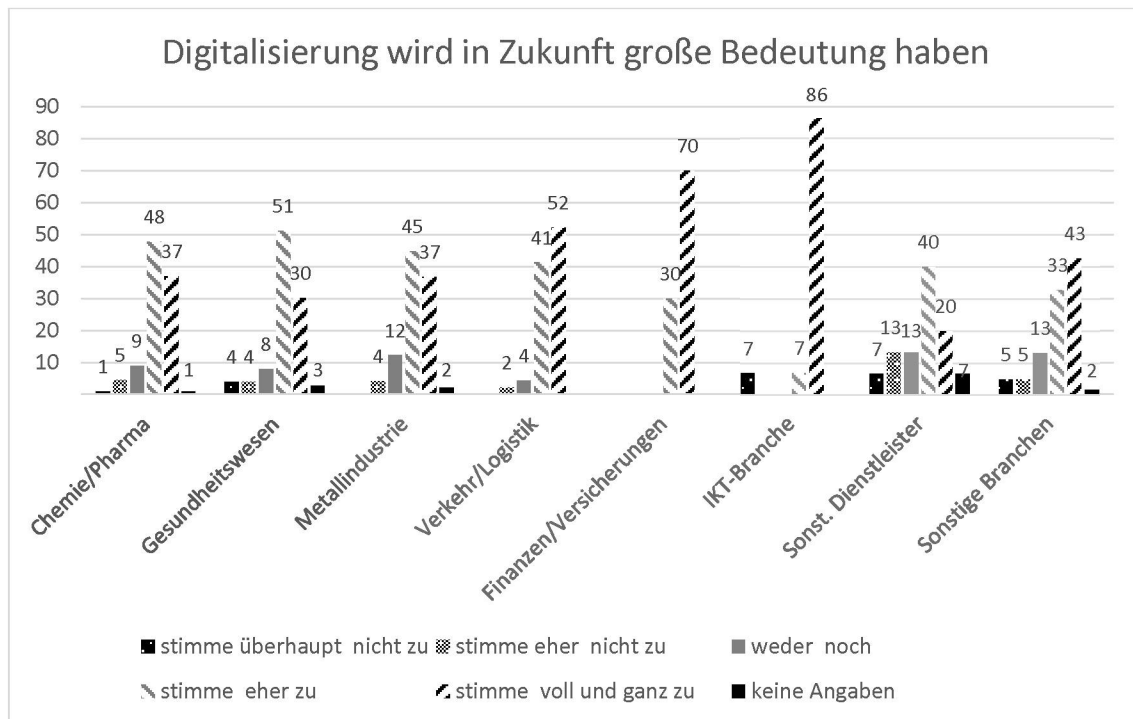
Neben der Abnahme von Arbeitsplätzen glauben 48 % der befragten Betriebsrät_innen außerdem an eine Abnahme von Vollzeitstellen in Relation zu Teilzeitstellen. Allerdings glauben auch 49 %, dass es diesbezüglich keine Veränderungen geben wird. Auch der Einsatz von variabler Vergütung wird von den Befragten als unverändert (48 %) oder sinkend (49 %) betrachtet. In Bezug auf befristete Arbeitsverträge halten sich die Einschätzungen, es käme zu einer Zunahme sowie es käme zu keiner Änderung, die Waage (46 % *weniger* bzw. 46 % *unverändert*). Nach der Mitbestimmung gefragt glauben 43 %, es käme zu keiner Veränderung, eine genauso große Gruppe von 43 % glaubt jedoch an weniger Mitbestimmung durch die Digitalisierung.

Keine Veränderungen durch die Digitalisierung werden mehrheitlich in Bezug auf Werkverträge erwartet: Hier gehen 60 % der Befragten vom Erhalt des Status quo aus. Diese Einschätzung gilt auch für die Bereiche der freien Mitarbeiter_innen (59 % *unverändert*), der Leiharbeit (59 % *unverändert*) und der Höhe des Gehalts (57 % *unverändert*).

4.2.2 Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung nach Branchen in NRW

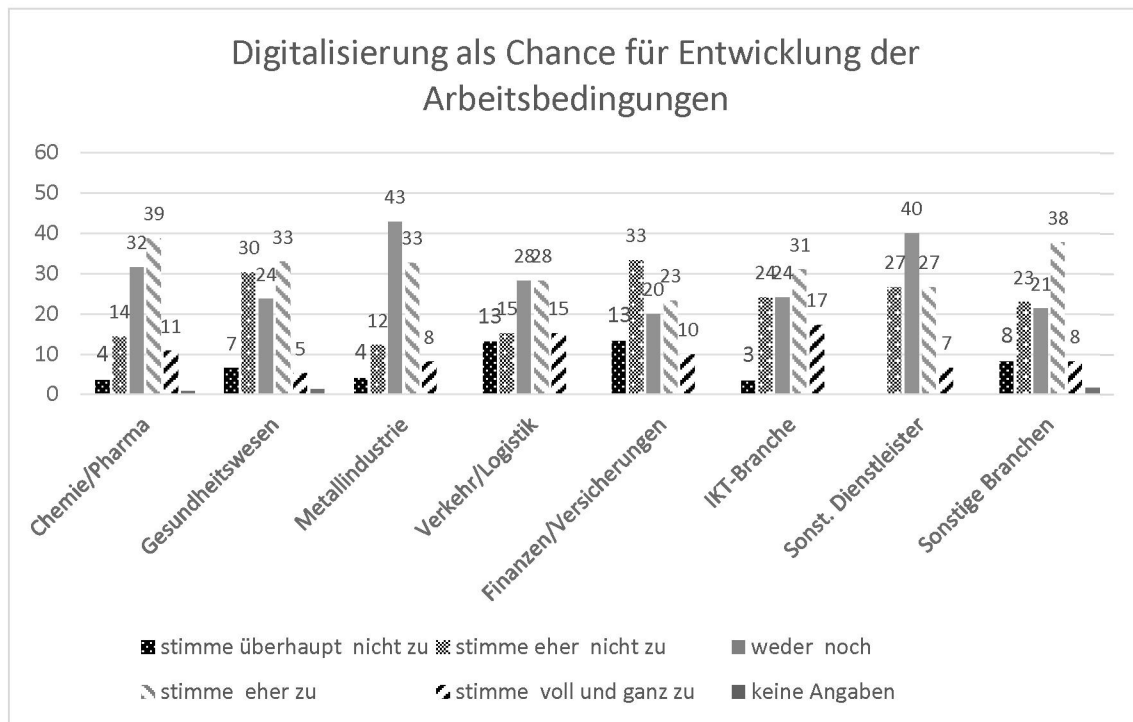
Zwischen den Branchen zeigen sich einige Unterschiede, aber auch einige Gemeinsamkeiten in Bezug auf die Erwartungen, die mit der Digitalisierung verbunden werden. Zunächst werden die allgemeineren Einschätzungen der zukünftigen Entwicklung der Digitalisierung in Abbildung 4.2-3 und Abbildung 4.2-4 dargestellt.

Abbildung 4.2-3: Branchen in NRW: Zukünftige Bedeutung der Digitalisierung



Die Zustimmung zu der Aussage *Digitalisierung wird in Zukunft eine große Bedeutung in unserem Betrieb haben* ist über die Branchen hinweg sehr deutlich. Die geringste Zustimmung findet sich bei den sonstigen Dienstleistern mit 60 % *stimme voll und ganz zu* und *stimme eher zu*.

Abbildung 4.2-4: Branchen in NRW: Digitalisierung als Chance



Der Aussage *In der Digitalisierung sehe ich eine große Chance für die Entwicklung der Arbeitsbedingungen in unserem Betrieb* stimmen am häufigsten die Betriebsrät_innen aus den Branchen Chemie/Pharma (50 % *stimme voll und ganz zu* und *stimme eher zu*), IKT-Branche (48 % stimmen *voll und ganz* oder *eher zu*) und sonstige Branchen (46 % *stimme voll und ganz zu* und *stimme eher zu*) zu. Dieser Optimismus wird von der Mehrheit der Betriebsrät_innen aus anderen Branchen nicht geteilt. Der geringste Zustimmungswert findet sich bei den Finanz- und Versicherungsbetrieben mit 33 % *stimme eher zu* und *stimme voll und ganz zu*. Bei den anderen Branchen gibt es keine Einigkeit über die Chancen der Digitalisierung (vgl. Abbildung 4.2-4).

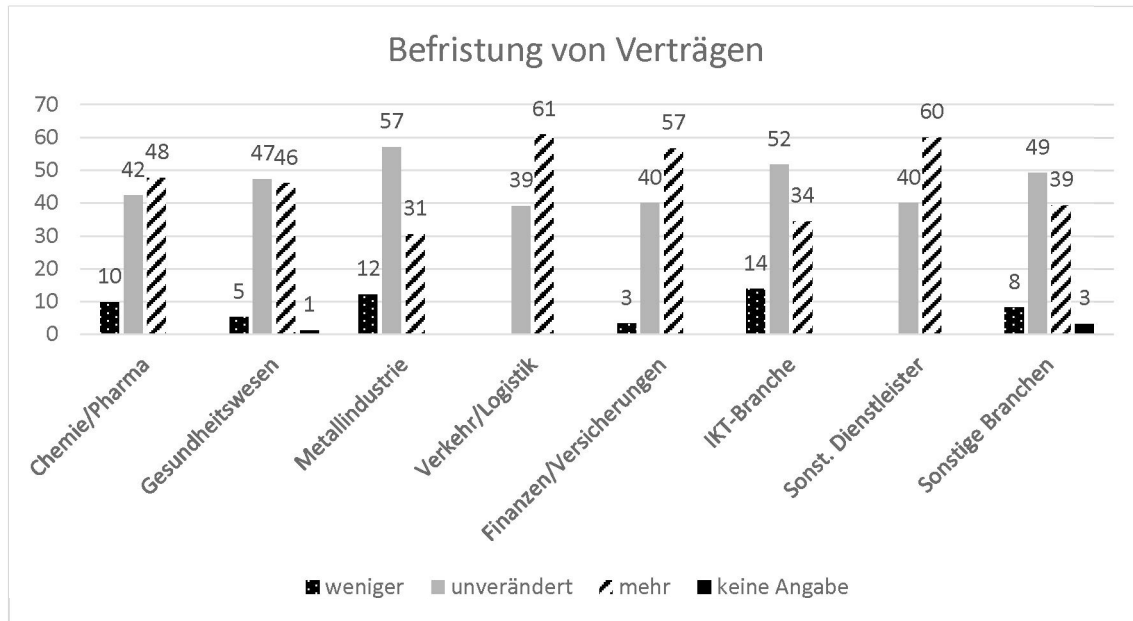
Im Folgenden finden sich die Antwortverteilungen, die die Erwartungen der Betriebsrät_innen mit Bezug auf verschiedene konkrete Aspekte von Arbeit im Branchenvergleich abbilden. Für die Bereiche Arbeitszeiten, Abnahme und Zunahme von Arbeitsplätzen, Teilzeitstellen, Werkverträge, Flexibilisierung von Arbeitsverträgen, Weiterbildungen, Leiharbeit, Zahl der freien Mitarbeiter_innen, Loyalität der Mitarbeiter_innen, physische und psychische Belastungen und Überwachung und Leistungskontrolle sind nur kleinere Unterschiede zwischen den Einschätzungen der Branchen zu finden und sie werden deshalb im Folgenden nicht weiter beschrieben.

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

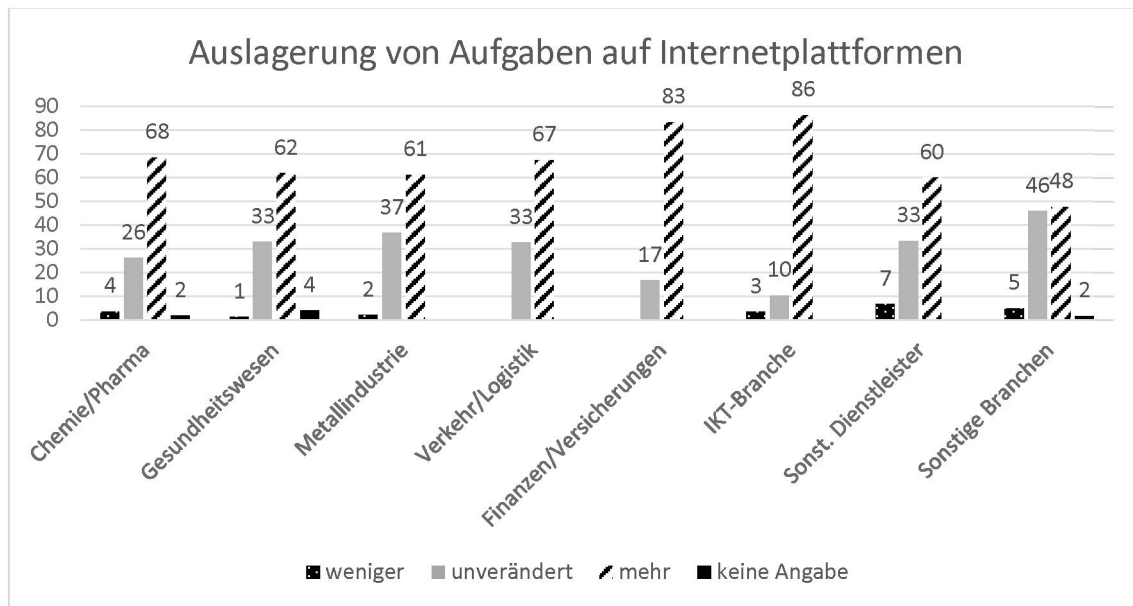
Die Einschätzungen der verschiedenen Branchen unterscheiden sich allerdings in Bezug auf Veränderungen bei befristeten Verträgen, bei der Auslagerung von einzelnen Aufgaben auf Plattformen, in Bezug auf Eigenverantwortlichkeit, bei den Gehältern und bei der Mitbestimmung.

Abbildung 4.2-5: Branchen in NRW: Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung – Befristungen



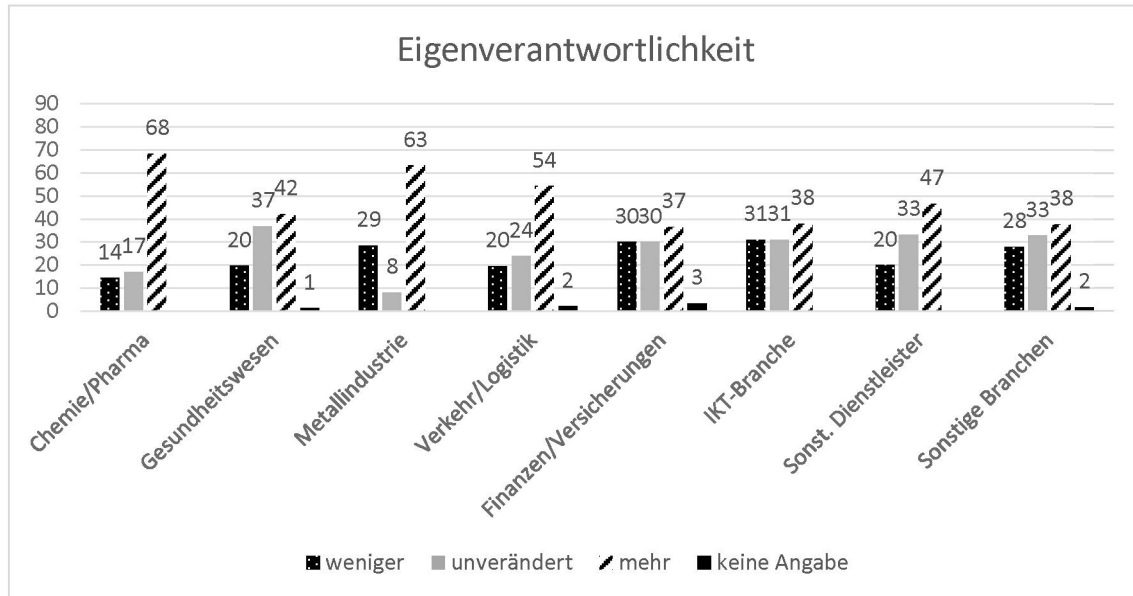
Mehr befristete Verträge werden in der Verkehr- und Logistikbranche (61 % *mehr*), bei den sonstigen Dienstleistungen (60 % *mehr*) und in der Finanz- und Versicherungsbranche (57 % *mehr*) erwartet. In den anderen Branchen glaubt eine Mehrheit daran, dass die Anzahl der Befristungen gleich bleibt (vgl. Abbildung 4.2-5).

Abbildung 4.2-6: Branchen in NRW: Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung – Auslagerung von Aufgaben



Sehr verbreitet ist die Erwartung, dass einzelne Aufgaben stärker auf Plattformen ausgelagert werden. Besonders stark wird dies in der IKT-Branche (86 % *mehr*) und in der Finanz- und Versicherungsbranche (83 % *mehr*) erwartet. Etwas geringer, aber mit zum Teil deutlich über 60 % weiterhin hoch liegt der erwartete Zuwachs in den anderen Branchen, z. B. in der Chemie- und Pharmaindustrie (68 % *mehr*), der Verkehrs- und Logistikbranche (67 % *mehr*), im Gesundheitswesen (62 % *mehr*) und in der Metallindustrie (61 % *mehr*) (vgl. Abbildung 4.2-6).

Abbildung 4.2-7: Branchen in NRW: Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung – Eigenverantwortlichkeit

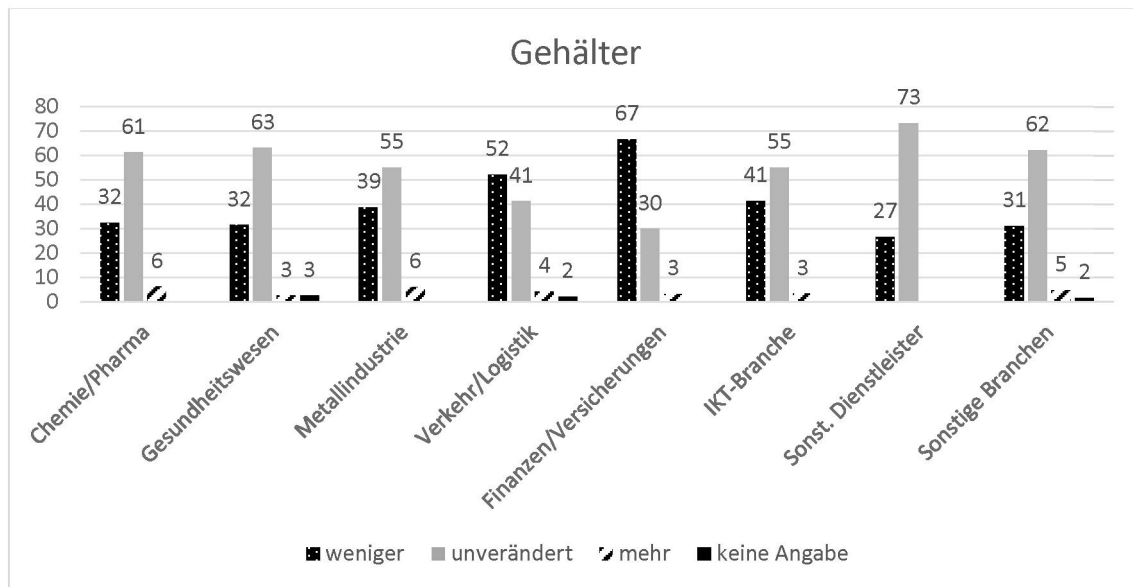


Für den Einsatz von Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiter_innen zeigt sich ein etwas gemischteres Bild (vgl. Abbildung 4.2-7). Während sich in der IKT-Branche, in der Finanz- und Versicherungsbranche und bei den sonstigen Branchen die drei *Antwortmöglichkeiten mehr, weniger* oder *unverändert* in etwa die Waage halten, wird in einigen Branchen von der Mehrheit der befragten Betriebsrät_innen eine Zunahme erwartet. Dazu gehören die Chemie- und Pharmaindustrie (68 %), die Metallindustrie (63 %) und die Verkehrs- und Logistikbranche (54 %).

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Abbildung 4.2-8: Branchen in NRW: Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung – Gehälter



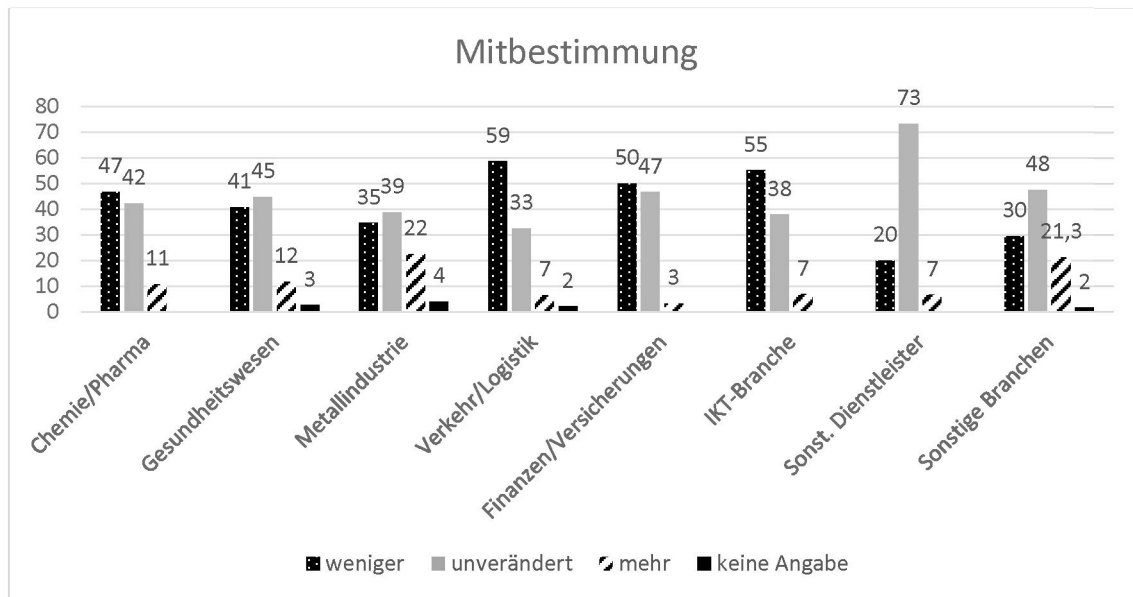
Die zukünftige Entwicklung der Gehälter (vgl. Abbildung 4.2-8) ist in den meisten Branchen umstritten. Höhere Gehälter erwarten nur einzelne Befragte, die meisten gehen von einer Stagnation oder einer Reduzierung der Gehälter aus. Eine Mehrheit, die sinkende Gehälter erwartet, gibt es in der Finanz- und Versicherungsbranche (67 % *weniger*) und in der Verkehrs- und Logistikbranche (52 % *weniger*).

Für die Lage der Betriebsräte ist besonders wichtig, wie sich die Mitbestimmung im Betrieb verändert. Insgesamt erwartet zwar eine knappe Mehrheit der Befragten eine Abnahme der Mitbestimmungsmöglichkeiten durch die Digitalisierung, das Bild ist aber nicht eindeutig (vgl. Abbildung 4.2-9).

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Abbildung 4.2-9: Branchen in NRW: Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung – Mitbestimmung



Die eindeutigsten Ergebnisse zeigen sich für die Verkehrs- und Logistikbranche (59 % *weniger*), die IKT-Branche (55 % *weniger*) und die Finanz- und Versicherungsbranche (50 % *weniger*), die jeweils weniger Mitbestimmungsmöglichkeiten erwarten.

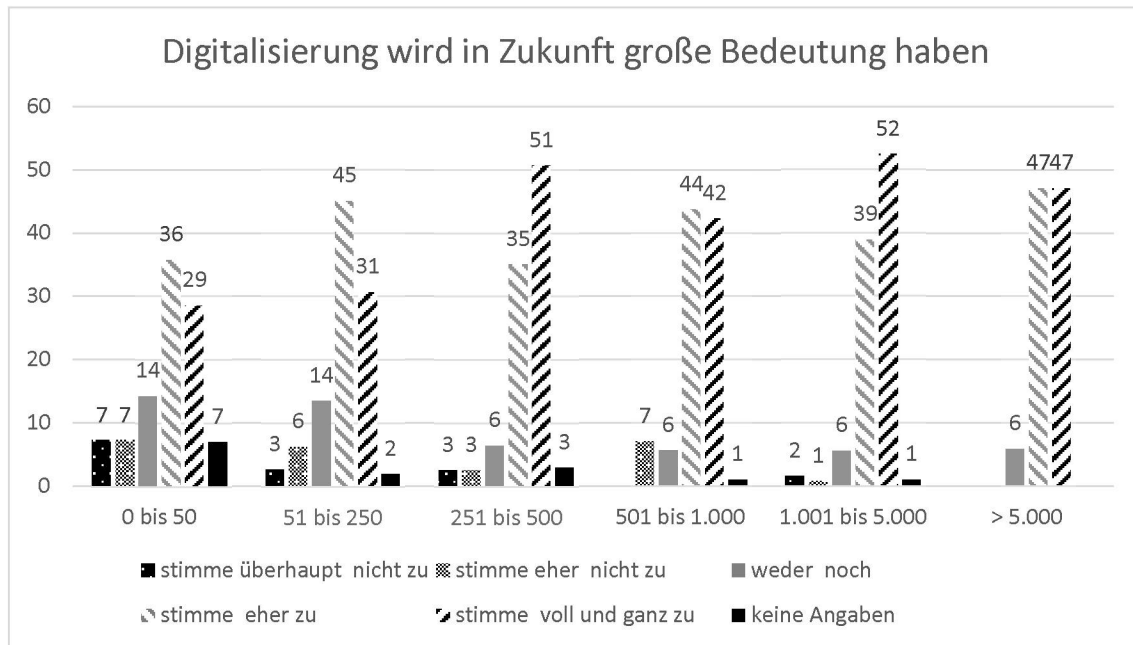
In einigen Branchen jedoch sind die Unterschiede zwischen der Anzahl derer, die keine Veränderungen der Mitbestimmungssituation erwarten, und derer, die eine Abnahme erwarten, relativ klein. Dies gilt für die Chemie- und Pharmaindustrie (42 % *unverändert* und 47 % *weniger*) ebenso wie für das Gesundheitswesen (41 % *weniger* und 45 % *unverändert*) und für die Metallindustrie (35 % *weniger* und 39 % *unverändert*). Hier teilen sich die Meinungen der Betriebsrät_innen.

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

4.2.3 Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung nach Betriebsgröße in NRW

Abbildung 4.2-10: Betriebsgrößen in NRW: Zukünftige Bedeutung der Digitalisierung

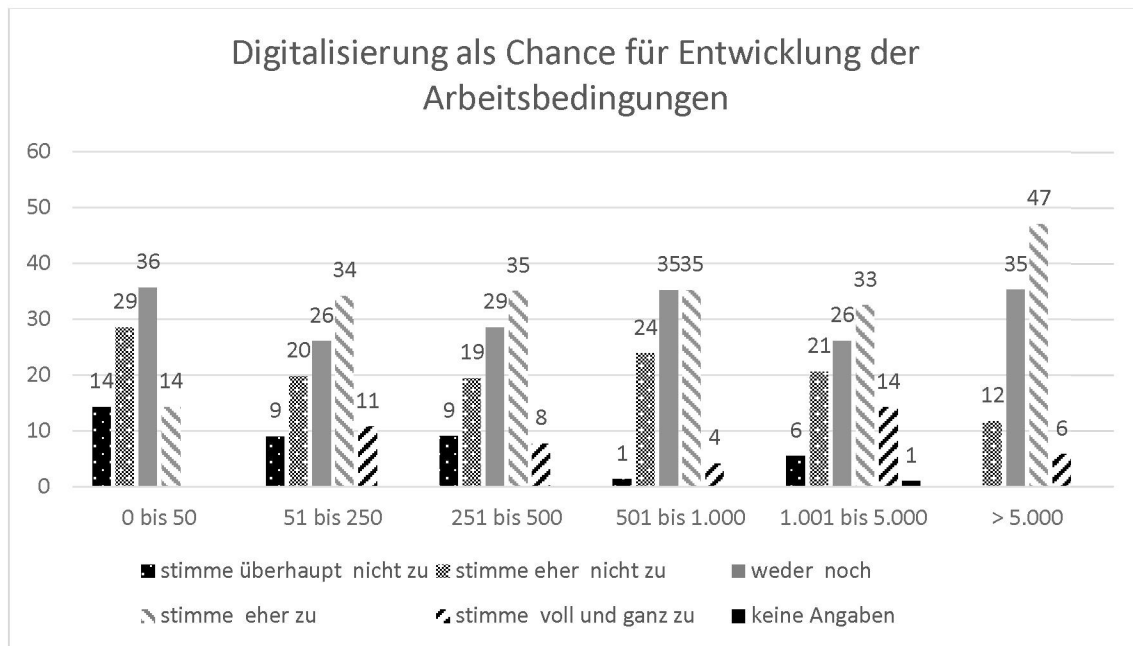


Nach Betriebsgrößen differenziert wird aus den Antwortverteilungen ersichtlich, dass auch die zukünftige Bedeutung der Digitalisierung (vgl. Abbildung 4.2-10) von den befragten Betriebsrät_innen besonders in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten als geringer eingeschätzt wird als von den Arbeitnehmervertreter_innen größerer Betriebe (64 % der Kleinstbetriebe mit unter 50 Beschäftigten stimmen *eher* oder *voll und ganz* zu, 14 % stimmen *überhaupt nicht* oder *eher nicht* zu).

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

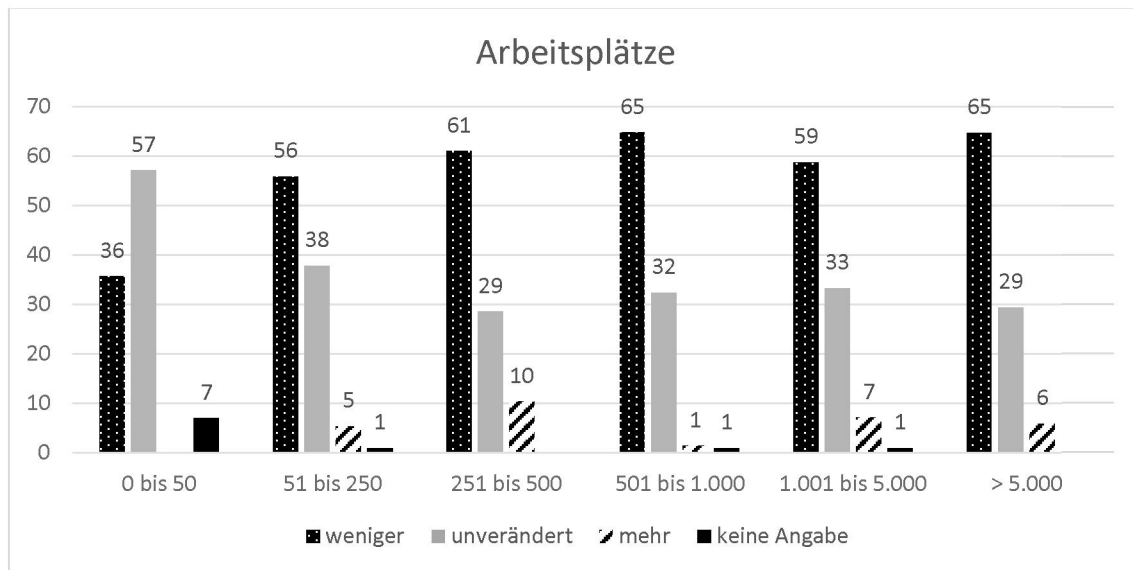
Abbildung 4.2-11: Betriebsgrößen in NRW: Digitalisierung als Chance



Eher keine Chance in der Digitalisierung sehen zu größeren Teilen Betriebsrät_innen aus Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten (14 % *stimmen* der Aussage zu, aber 43 % stimmen *eher nicht* oder *überhaupt nicht* zu). Am optimistischsten waren die Betriebsrät_innen der Betriebe mit über 5.000 Beschäftigten mit 53 % Zustimmung.

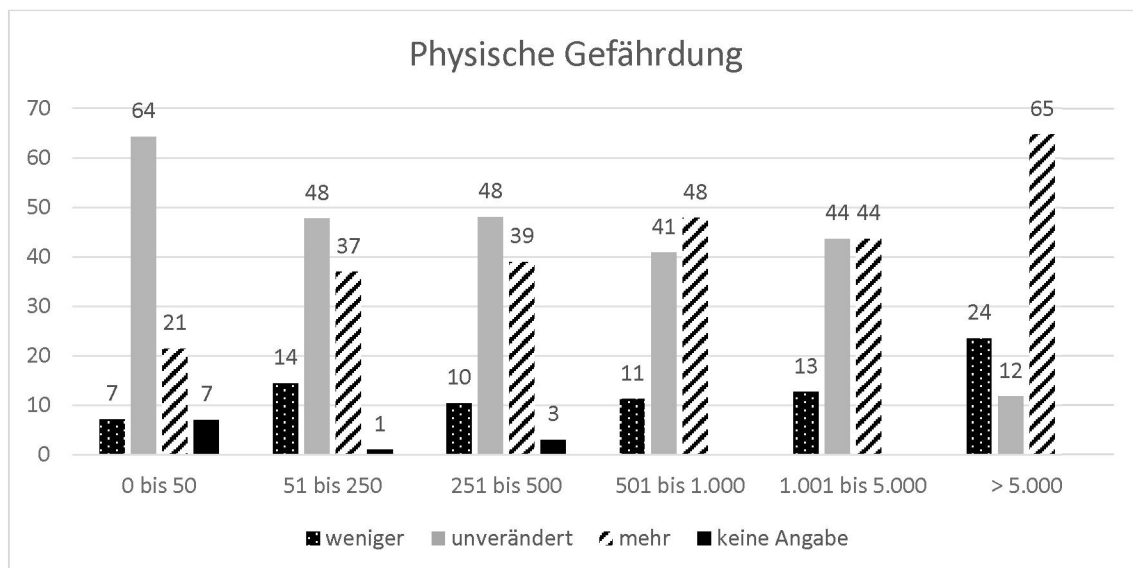
Auch in Bezug auf die Erwartungen an künftige Entwicklungen der konkreten Arbeitsbedingungen, die mit der Digitalisierung einhergehen, gilt, dass die kleineren Betriebe mit bis zu 50 Mitarbeiter_innen die wenigsten Veränderungen erwarten. Für die meisten abgefragten Bereiche gibt es keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen. Interessante Unterschiede ließen sich bezüglich der Veränderung der Arbeitsplätze (im Sinne von Stellenanzahl), der physischen Gefährdung, der Gehälter und der projektbasierten Bezahlung finden.

Abbildung 4.2-12: Betriebsgrößen NRW: Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung – Arbeitsplätze



Während in Betrieben ab einer Größe von 51 Mitarbeiter_innen mehrheitlich von einer Abnahme von Arbeitsplätzen aufgrund der Digitalisierung ausgegangen wird, erwarten 57 % der Betriebsrät_innen aus kleineren Betrieben (1 bis 50 Beschäftigte) keine Veränderung (vgl. Abbildung 4.2-12).

Abbildung 4.2-13: Betriebsgrößen NRW: Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung – Physische Gefährdungen



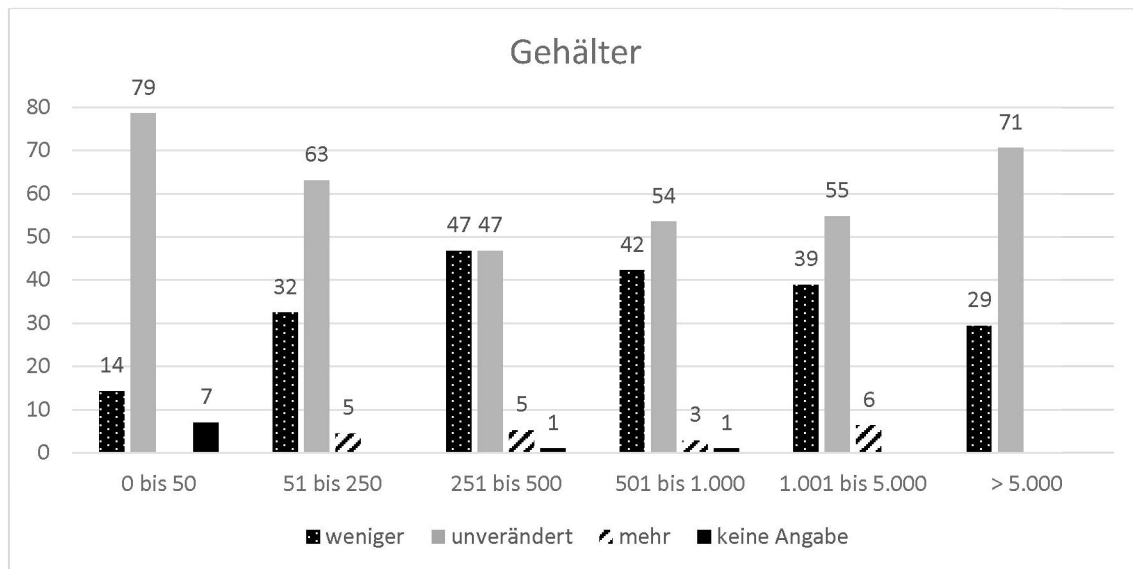
Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

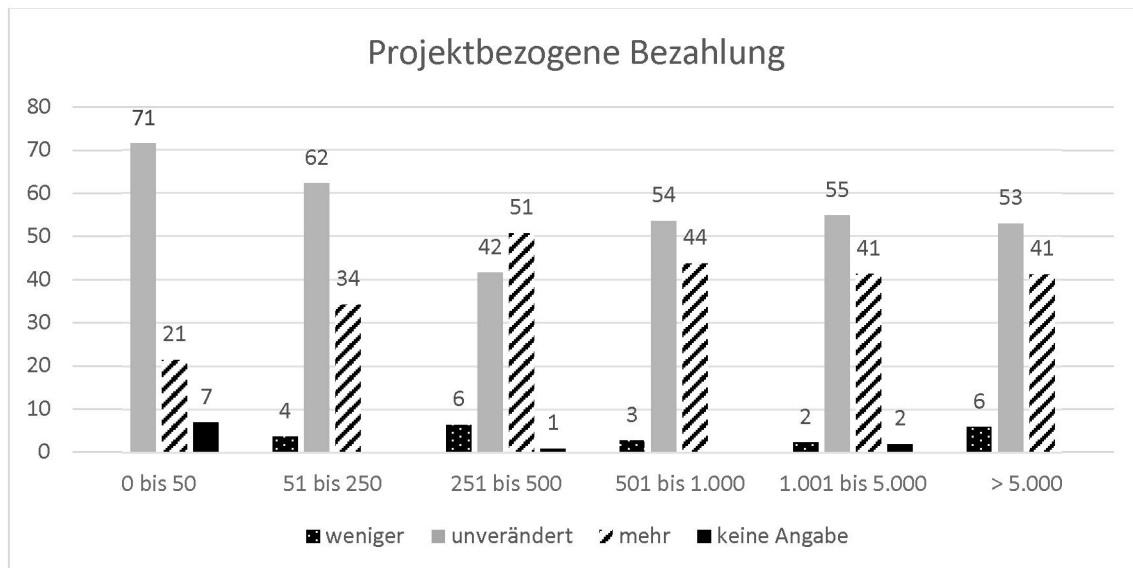
Ein Muster lässt sich auch bei der Erwartung von zusätzlichen körperlichen Gefährdungen erkennen. Während in den drei kleineren Betriebsgrößenkategorien (Betriebe mit bis zu 500 Mitarbeiter_innen) mehrheitlich keine Veränderungen in den körperlichen Anforderungen erwartet werden, geben die Mehrheit der Betriebsrät_innen aus den größeren Betrieben an, dass sie von einer stärker werdenden physischen Gefährdung ausgehen (vgl. Abbildung 4.2-13).

Leichte Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen zeigen sich außerdem in Bezug auf die erwarteten Veränderungen der Gehälter (vgl. Abbildung 4.2-14).

Abbildung 4.2-14: Betriebsgrößen NRW: Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung – Gehälter



Bei der Einschätzung der Entwicklung der Gehälter gehen die meisten befragten Betriebsrät_innen von keinen Veränderungen aus, die auf die Digitalisierung zurückzuführen sind. Ausnahmen bilden Betriebe mit 251 bis 500 Mitarbeiter_innen, in denen 47 % eine Verschlechterung der Gehälter erwarten. In Betrieben mit 501 bis 1.000 Mitarbeiter_innen erwartet mit 42 % noch immer eine relevante Größe eine Verschlechterung ihrer Vergütung.

Abbildung 4.2-15: Betriebsgrößen NRW: Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung – Projektbezogene Bezahlung

Bei der Häufigkeit von projektbasierter Bezahlung wird zwar mehrheitlich keine Veränderung erwartet, dennoch findet sich eine Ausnahme: In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten erwarten 51 % der befragten Betriebsrät_innen eine Zunahme von projektbasierter Bezahlung und nur 42 % erwarten keine Veränderungen. In der Gruppe mit 501 bis 1.000 Beschäftigten erwarten immerhin 44 % eine Zunahme projektbasierter Bezahlung (vgl. Abbildung 4.2-15).

4.2.4 Zusammenfassung der zukünftigen Auswirkungen der Digitalisierung in den Betrieben in NRW

Die befragten Betriebsrät_innen in NRW stimmen darin überein, dass der Digitalisierung in Zukunft eine große Bedeutung in ihrem Betrieb zukommt. 84 % der Befragten stimmten einer entsprechenden Aussage zu. In Bezug auf die Chancen, die Betriebsrät_innen für die Entwicklungen der Arbeitsbedingungen sehen, zeichnet sich ein anderes Bild. Ein mit 43 % deutlich geringerer Anteil der befragten Betriebsrät_innen stimmt einer solchen Aussage zu.

Die befragten Betriebsrät_innen aus NRW erwarten, dass es aufgrund der Digitalisierung zu mehr psychischen Gefährdungen, mehr Leistungs- und Verhaltenskontrolle, einem erhöhten Weiterbildungsbedarf (insgesamt und im Speziellen mit Bezug zur IT), mehr mobilem Arbeiten und weniger festen Arbeitszeiten kommen wird. Außerdem rechnet eine große Mehrheit der

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Betriebsrät_innen mit einer vermehrten Auslagerung einzelner Aufgaben auf Internetplattformen, einer Abnahme von festen Arbeitsplätzen bzw. einer Zunahme von flexiblen Arbeitsplätzen und mit einer Abnahme von Arbeitsplätzen überhaupt.

Die Mitbestimmung wird von einer knappen Mehrheit als von der Digitalisierung gefährdet angesehen. Eine große Gruppe glaubt jedoch auch, dass sie sich nicht verändern wird. Ein Schleifen der Mitbestimmung durch Digitalisierungsprozesse, z. B. im Zusammenhang mit der Aufweichung von Ruhezeit und Höchstarbeitszeitgrenzen, wird häufig im gewerkschaftlichen Kontext diskutiert. Die Befürchtung, dass dies Realität werden könnte, teilen auch viele Betriebsrät_innen in NRW.

Beim Branchenvergleich fällt auf, dass sich die Betriebsrät_innen zwar über die Bedeutung der Digitalisierung einig sind, jedoch nicht in gleichen Maßen ihre Chancen erkennen. In der Chemie- und Pharmabranche sowie in der IKT-Branche gibt es eine relative Mehrheit, die eine Chance in der Digitalisierung sieht, während in der Finanz- und Versicherungsbranche nur 33 % eine optimistische Einschätzung abgeben. In den von uns genauer betrachteten Dimensionen geben sie, zusammen mit den Betriebsrät_innen aus der Verkehrs- und Logistikbranche, besonders häufig die Einschätzung ab, dass sich ihre Arbeitsbedingungen durch die Digitalisierung verschlechtern. Mehr Befristungen werden in der Verkehrs- und Logistikbranche (61 %), bei den sonstigen Dienstleistungsbranchen (60 %) und in der Finanz- und Versicherungsbranche (57 %) erwartet. Niedrigere Gehälter erwarten die Betriebsräte aus der Finanz- und Versicherungsbranche und der Verkehrs- und Logistikbranche. An eine Verringerung der Mitbestimmung glauben besonders viele Betriebsrät_innen aus der Finanz- und Versicherungsbranche, der IKT-Branche und der Verkehrs- und Logistikbranche. Ebenfalls die Finanz- und Versicherungsbranche und die Verkehrs- und Logistikbranche gehen besonders häufig davon aus, dass es in Zukunft mehr Auslagerungen einzelner Aufgaben auf Internetplattformen geben wird. Es sind vor allem die Betriebsrät_innen aus der Chemie- und Pharmabranche, der Metallindustrie und der Verkehrs- und Logistikbranche, die ein deutliches Mehr an erforderter Eigenverantwortlichkeit im Job voraussehen.

In Bezug auf die Betriebsgrößen gilt auch für die Erwartungen an künftige Entwicklungen, die mit der Digitalisierung einhergehen, dass die kleineren Betriebe mit bis zu 50 Mitarbeiter_innen am wenigsten Veränderungen erwarten. Dies gilt vor allem für die erwarteten Entwicklungen, die sich auf die Stellenanzahl, die projektbasierte Bezahlung, die physische Gefährdung und die Gehälter beziehen.

Die drei kleinsten Gruppen (bis 500 Mitarbeiter_innen) erwarten zudem deutlich seltener eine Erhöhung der gesundheitlichen Gefährdung, während die Betriebsrät_innen der größeren Betriebe mehrheitlich gesundheitliche Risiken mit der Digitalisierung verbinden. Eine Reduzierung

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

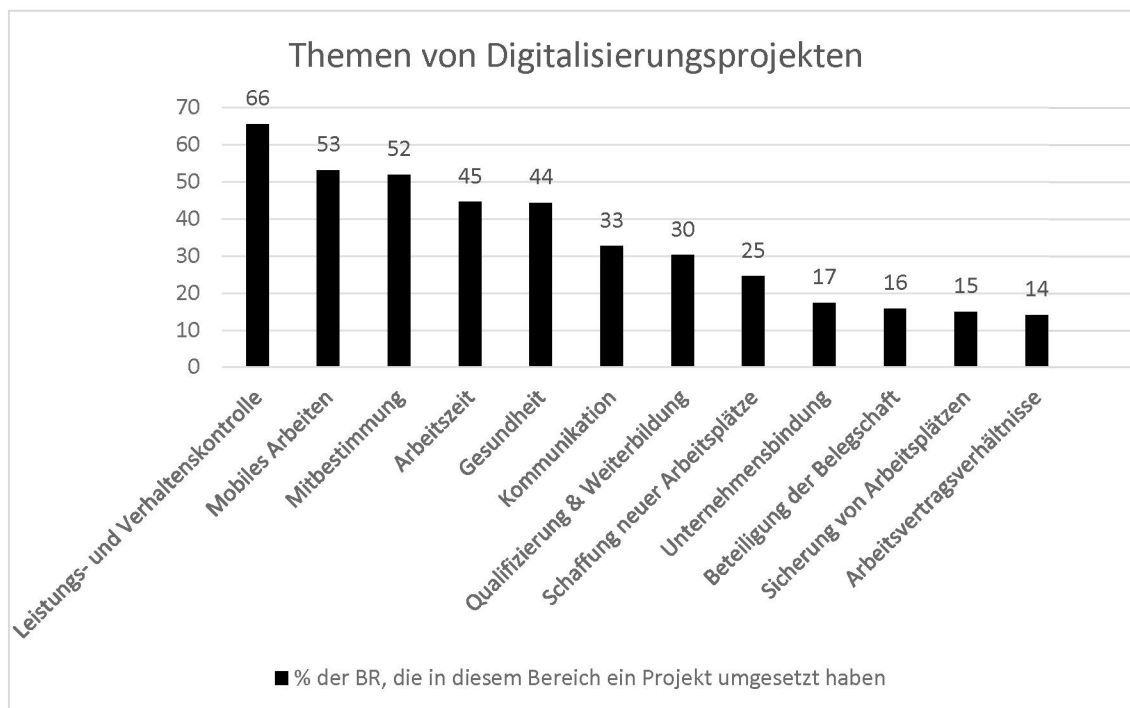
der Gehälter und eine Zunahme projektbasierter Bezahlung werden vor allem von Betriebsrät_innen aus Betrieben mit 251 bis 500 und 501 bis 1.000 Beschäftigten erwartet. Hier findet sich ein u-förmiger Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Gehaltsentwicklung bzw. ein umgekehrt u-förmiger Zusammenhang in Bezug auf Betriebsgröße und die Zunahme projektbezogener Vergütung. Dies ist besonders interessant, da in den meisten anderen Fällen die Entwicklung entlang der Betriebsgröße linear verläuft. Eine mögliche Interpretation dieses Befundes wäre, dass, während projektbezogene Vergütung und negative Gehaltsentwicklung in kleinen- und Kleinstbetrieben weniger vorkommt und Betriebsräte aus großen Betrieben ihre Macht zur Vermeidung zu großer Eingriffe in das Gehaltsgefüge nutzen können, gerade Betriebsräte aus mittelgroßen Betrieben wenig Möglichkeit sehen, den auf sie zu kommenden Veränderungen etwas entgegen zu setzen.

4.3 Themen digitalisierungsbezogener Projekte von Betriebsräten

Um die Aktivität der Betriebsräte im eigenen Betrieb zum Thema Digitalisierung besser einschätzen zu können, wurden die Befragten gebeten, anzugeben, ob sie zu ausgewählten Bereichen ein Digitalisierungsprojekt in ihrem Betrieb umgesetzt haben. *(Haben Sie in den folgenden Bereichen bereits Projekte umgesetzt, die im Zusammenhang mit den Auswirkungen zunehmender Digitalisierung stehen?).* So soll erfasst werden, welche Themen für die befragten Betriebsräte eine besonders wichtige Rolle spielen.

4.3.1 Themen der Projekte von Betriebsräten in NRW

Abbildung 4.3-1 – Themen von Digitalisierungsprojekten der Betriebsräte in NRW



Bei der Auswertung der zwölf vorgegebenen Themenbereiche fällt auf, dass die meisten Digitalisierungsprojekte im Bereich der Leistungs- und Verhaltenskontrolle durchgeführt wurden. Fast zwei Drittel der Betriebsrät_innen gaben an, in diesem Bereich bereits ein Projekt umgesetzt zu haben (66 %). 53 % der Betriebsrät_innen berichteten von Projekten im Bereich des mobilen Arbeitens, dicht gefolgt vom Thema Mitbestimmung (52 %).

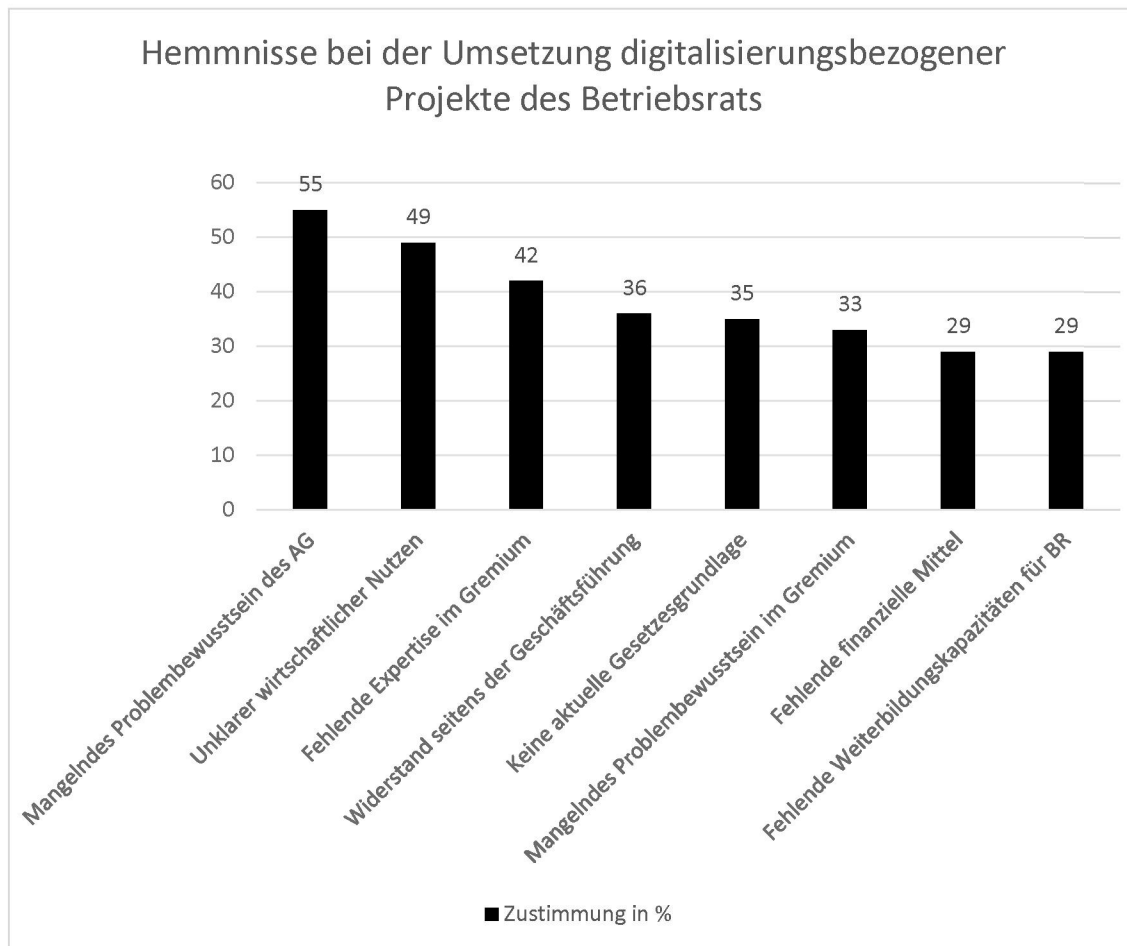
Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

In den anderen abgefragten Bereichen gaben jeweils weniger als die Hälfte der Betriebsrät_innen ein Digitalisierungsprojekt an. Besonders erstaunlich ist, dass eine große Anzahl der Betriebsrät_innen angaben, kein Projekt im Bereich der Qualifizierung und Weiterbildung aufgesetzt zu haben (30 % *ja*), obwohl im Zuge der zunehmenden Digitalisierung gerade in diesem Bereich von den Befragten selbst ein besonders hoher Bedarf gesehen wird (vgl. Abbildung 4.2-2).

Es fällt auf, dass Themen, die durch die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte eine starke formale Verankerung haben, besonders häufig von Betriebsräten in Projekten bearbeitet wurden. Neben der Leistungs- und Verhaltenskontrolle sind auch die Mitbestimmung beim Einsatz neuer Technologien, die Arbeitszeitregulierung sowie der Gesundheitsschutz klassische Themenfelder des Betriebsrats (vgl. z. B. §80 und §87 des Betriebsverfassungsgesetzes).

Abbildung 4.3-2: Hemmnisse bei Umsetzung von Projekten



Des Weiteren wurden Hemmnisse bei der Umsetzung von Digitalisierungsprojekten abgefragt. Insgesamt gaben die Befragten in NRW am häufigsten das mangelnde Problembewusstsein des Arbeitgebers als wesentliches Hemmnis für die Umsetzung von Projekten zum Thema Digitalisierung an (55 %; vgl. Abbildung 4.3-2). An zweiter Stelle steht der unklare wirtschaftliche Nutzen (49 %) gefolgt von fehlender Expertise im Betriebsrat (42 %). Auf den weiteren Plätzen folgen der Widerstand der Geschäftsführung (36 %), das Fehlen einer Gesetzesgrundlage (35 %), mangelndes Problembewusstsein im Betriebsrat (33 %), fehlende finanzielle Mittel (29 %) sowie fehlende Weiterbildungskapazitäten für Betriebsräte (29 %).

4.3.2 Themen der Projekte von Betriebsräten nach Branchen in NRW

Im folgenden Abschnitt wird untersucht, inwiefern sich die Anzahl verschiedener inhaltlicher Projekte, die von den Betriebsräten durchgeführt wurden, zwischen den Branchen unterscheiden.

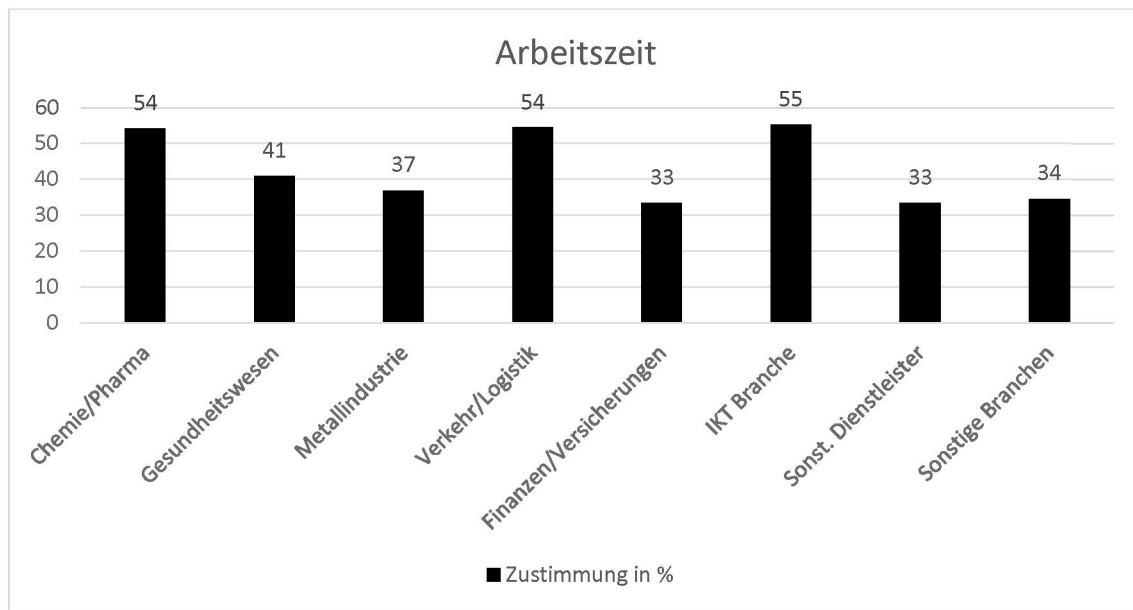
Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

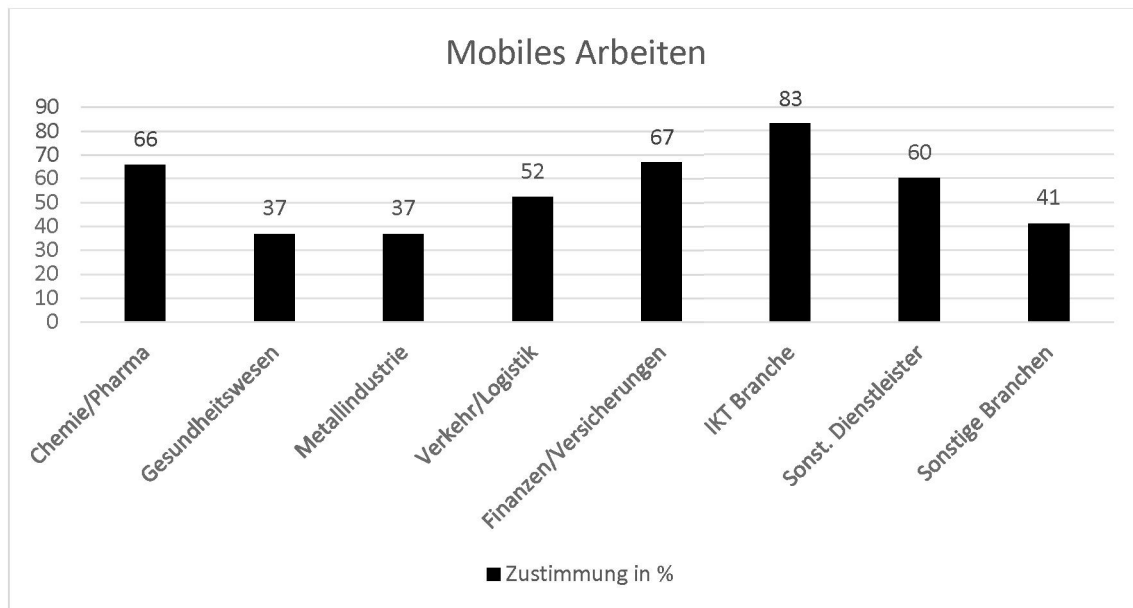
Für die Anzahl der Projekte zu den Themen Sicherung von Arbeitsplätzen, Schaffung neuer Arbeitsplätze, Arbeitsvertragsverhältnisse, Beteiligung der Belegschaft und Unternehmensbindung gibt es keine wesentlichen Branchenunterschiede: Die überwiegende Mehrheit der Betriebsrät_innen hat dazu noch keine Projekte durchgeführt.

Die anderen Bereiche wurden bisher in den Branchen unterschiedlich häufig bearbeitet. Diese Unterschiede werden in den folgenden Abschnitten genauer erläutert.

Abbildung 4.3-3: Branchen in NRW: Projektthema Digitalisierung und Arbeitszeit



Eine Mehrheit der untersuchten Betriebsrät_innen in der IKT-Branche (55 %), in der Verkehrs- und Logistikbranche (54 %) und in der Chemie- und Pharmaindustrie (54 %) hat schon ein Projekt zum Thema Arbeitszeit durchgeführt (vgl. Abbildung 4.3-3). Betriebsräte aus anderen Branchen konnten dies deutlich seltener vorweisen. Im Gesundheitswesen haben zwar noch 41 % der befragten Betriebsrät_innen ein Projekt zum Thema Arbeitszeit realisiert, in den anderen Branchen ist es jeweils etwa nur ein Drittel.

Abbildung 4.3-4: Branchen in NRW: Projektthema Digitalisierung und mobiles Arbeiten

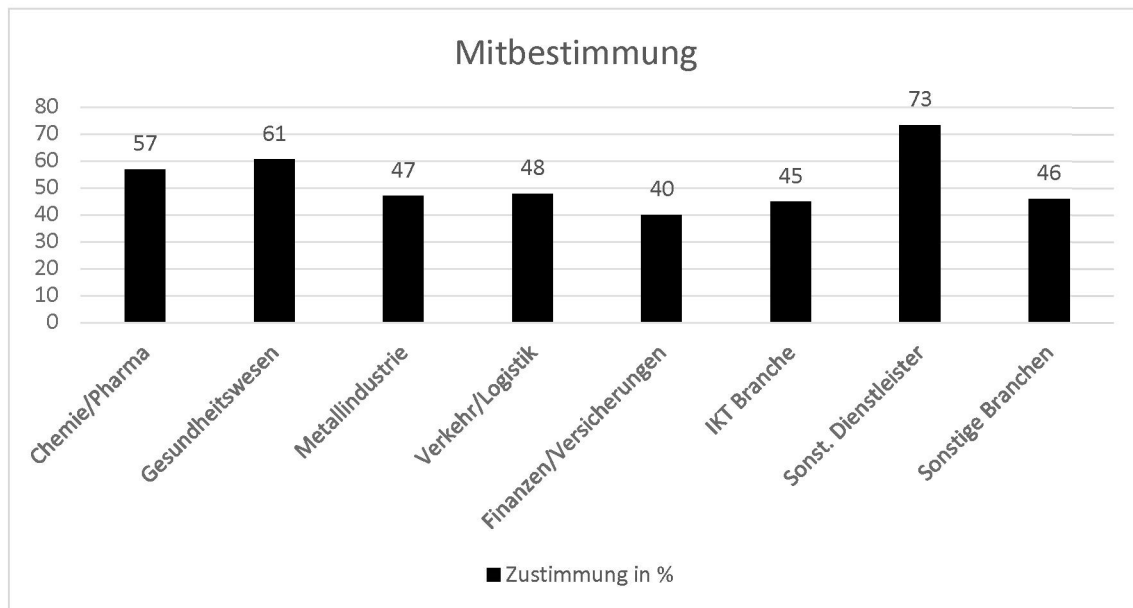
Zu mobilem Arbeiten haben die fünf Branchen IKT (83 %), Finanz- und Versicherungswesen (67 %), Chemie- und Pharmaindustrie (66 %), die Verkehr- und Logistikbranche (52 %) und die sonstigen Unternehmensdienstleister (60 %) in mehr als der Hälfte der Fälle schon mindestens ein Projekt durchgeführt (vgl. Abbildung 4.3-4). In den restlichen Branchen gab es sehr wenige Projekte zu diesem Thema.

Gerade in den Berufszweigen, deren Tätigkeiten klassischerweise nur bei Anwesenheit an einer bestimmten Wirkungsstätte durchgeführt werden können (z. B. bei handwerklichen Tätigkeiten oder Dienst am Menschen), war eine geringere Anzahl an Projekten zu mobilem Arbeiten zu erwarten. In der vorliegenden Untersuchung trifft das auf die Branchen Metallindustrie und Gesundheitswesen zu. Erwartungsgemäß wurden dort die wenigsten Projekte zu diesem Thema durchgeführt. In der Metallbranche haben zwar die meisten der befragten Betriebsrät_innen noch kein Projekt zum Thema durchgeführt, aber immerhin noch 37 % waren an einem beteiligt. Im Gesundheitswesen sind es ebenfalls noch 37 %.

Betriebsrat 4.0

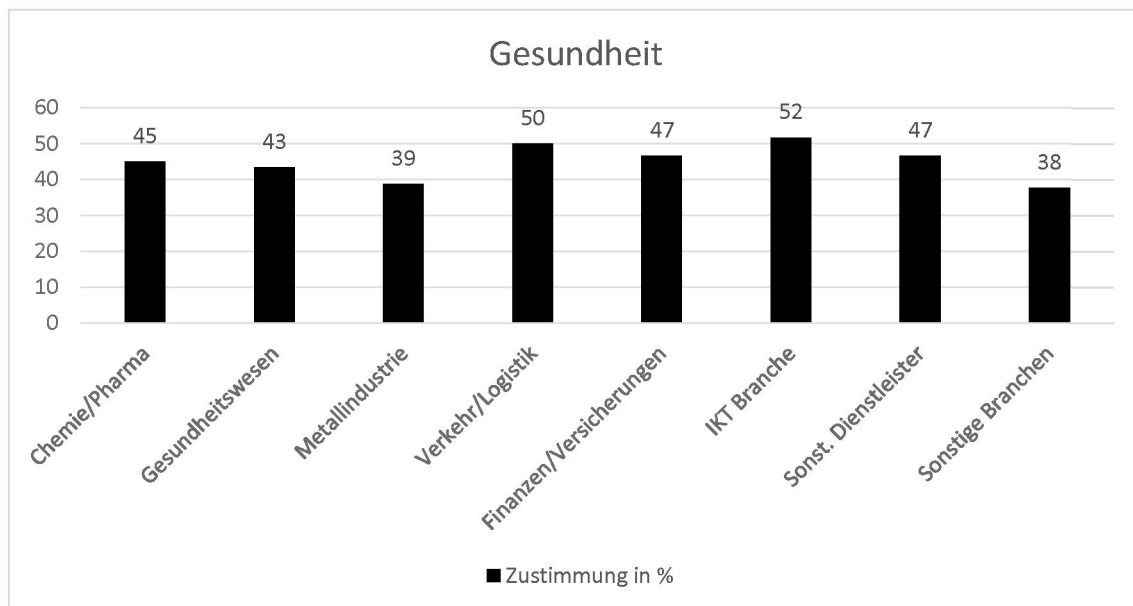
Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Abbildung 4.3-5: Branchen in NRW: Projektthema Digitalisierung und Mitbestimmung



Projekte zum Thema Mitbestimmung hat es am häufigsten – und mit Werten von deutlich über 50 % – in den Branchen sonstige Dienstleister, Gesundheitswesen und in der Chemie- und Pharmabranche gegeben. Der geringste Wert findet sich mit 40 % bei der Finanz- und Versicherungsbranche (vgl. Abbildung 4.3-5).

Abbildung 4.3-6: Branchen in NRW: Projektthema Digitalisierung und Gesundheit

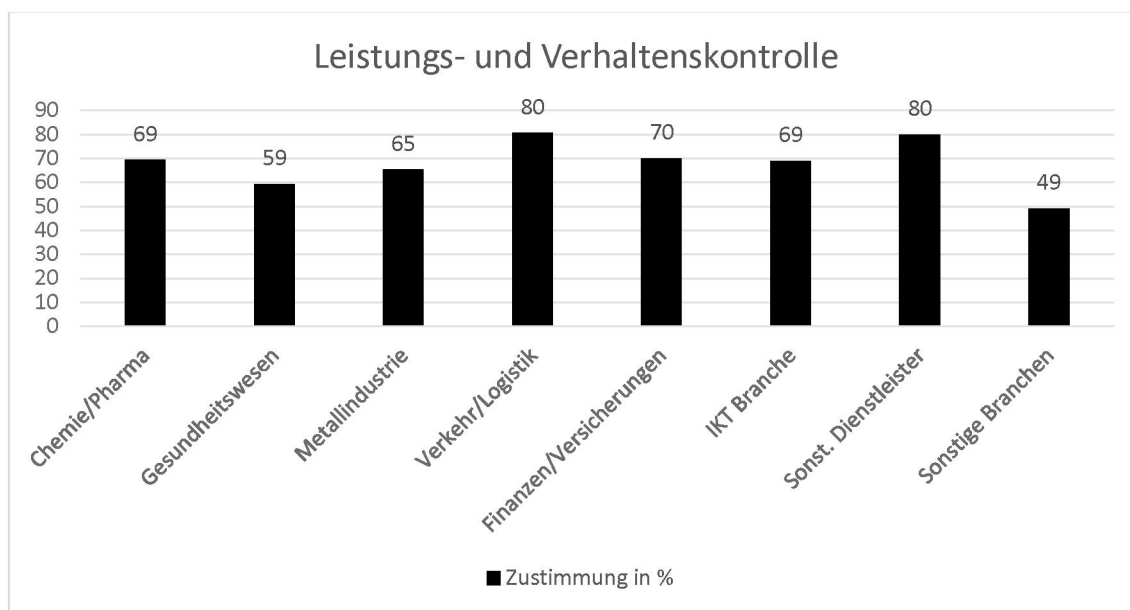


Betriebsrat 4.0

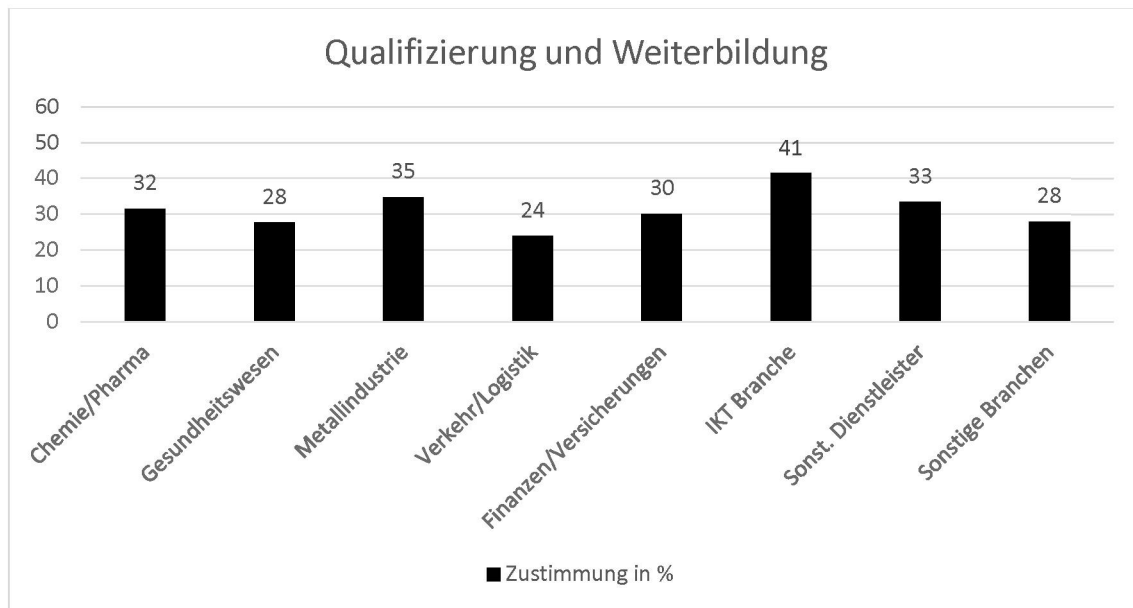
Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Das Thema Gesundheit, das sowohl physische als auch psychische Gefährdungen oder Belastungen meinen kann, wurde zwar in allen Branchen von mindestens 40 % der Befragten schon in Projekten behandelt, kommt aber in nur zwei Branchen auf Werte von 50 oder mehr Prozent: in der IKT-Branche mit 52 %, und in der Verkehrs- und Logistikbranche mit genau 50 % (vgl. Abbildung 4.3-6): jeweils keine wirklich hohen Werte, wenn man bedenkt, dass die Erwartung an steigende psychische Belastung von über 80 % der Befragten als zukünftig ansteigend eingeschätzt wurde (vgl. Abbildung 4.2-2).

Abbildung 4.3-7: Branchen in NRW: Projektthema Leistungs- und Verhaltenskontrolle



Die Leistungs- und Verhaltenskontrolle hingegen war schon in allen Branchen bei der überwiegenden Mehrheit der Betriebsrät_innen Thema mindestens eines Projekts. Besonders hohe Werte finden wir in der Verkehrs- und Logistikbranche mit 80 % und bei den sonstigen Unternehmensdienstleistern mit ebenfalls 80 %. In beiden Branchen sollte es aufgrund von *tracking devices*, z. B. an einem Verkehrsmittel oder in einem Computer, besonders einfach sein, die Tätigkeiten und Bewegungsabläufe der Beschäftigten genau zu verfolgen. Auch korrespondiert dies mit Erkenntnissen aus dem DGB-Index Gute Arbeit, in dem Mitarbeiter_innen der Finanzdienstleistungen sowie aus Verkehr und Logistik besonders hohe Werte in Bezug auf Überwachung und Leistungskontrolle durch digitale Medien angaben (vgl. DGB-Index Gute Arbeit 2016).

Abbildung 4.3-8: Branchen in NRW: Projektthema Digitalisierung und Qualifizierung und Weiterbildung

Ein Projekt, in dem es um Weiterbildung und Qualifizierung aufgrund von Digitalisierungsdynamiken ging, hat in den meisten Branchen nur eine Minderheit der befragten Betriebsrät_innen durchgeführt. Am häufigsten wurde dieses Thema schon in der IKT-Branche (41 %) und in der Metallindustrie (35 %) in Projekte umgesetzt. Diese Werte erscheinen ebenfalls überraschend, denn auch die zukünftige Zunahme an Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf, besonders im IT-Bereich, wurde als besonders hoch eingeschätzt (vgl. Abbildung 4.2-2). Eine mögliche Erklärung für diese Diskrepanz wäre, dass Betriebsräte diese Aufgabe besonders von Arbeitgeberseite einfordern. Schließlich ist dieser Punkt nicht als klassisches Mitbestimmungsrecht eines Betriebsrats aufgeführt. Eine andere Möglichkeit wäre, dass Betriebsräte zwar sowohl Qualifizierung und Weiterbildung als auch das Thema Gesundheit zukünftig als relevant ansehen, aufgrund von z. B. Ressourcenknappheit aber diese Themen erst dann angehen können oder wollen, wenn sie ihrer Meinung nach relevant werden – also in der Zukunft.

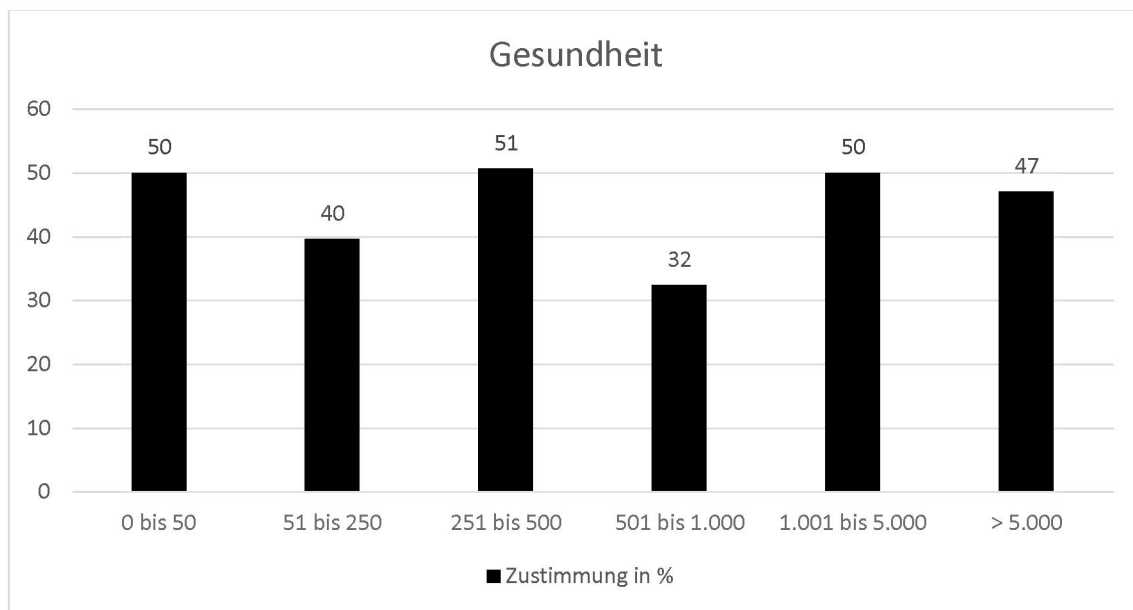
4.3.3 Themen der Projekte von Betriebsräten nach Betriebsgrößen in NRW

In unserer Untersuchung der befragten Betriebsrät_innen, differenziert nach Betriebsgrößen, fanden sich für die meisten Projektthemen kaum Unterschiede. Für drei Themen jedoch zeigt sich ein differenzierteres Bild: Gesundheit, Arbeitszeit und mobiles Arbeiten.

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Abbildung 4.3-9: Betriebsgrößen in NRW: Projektthema Digitalisierung und Gesundheit

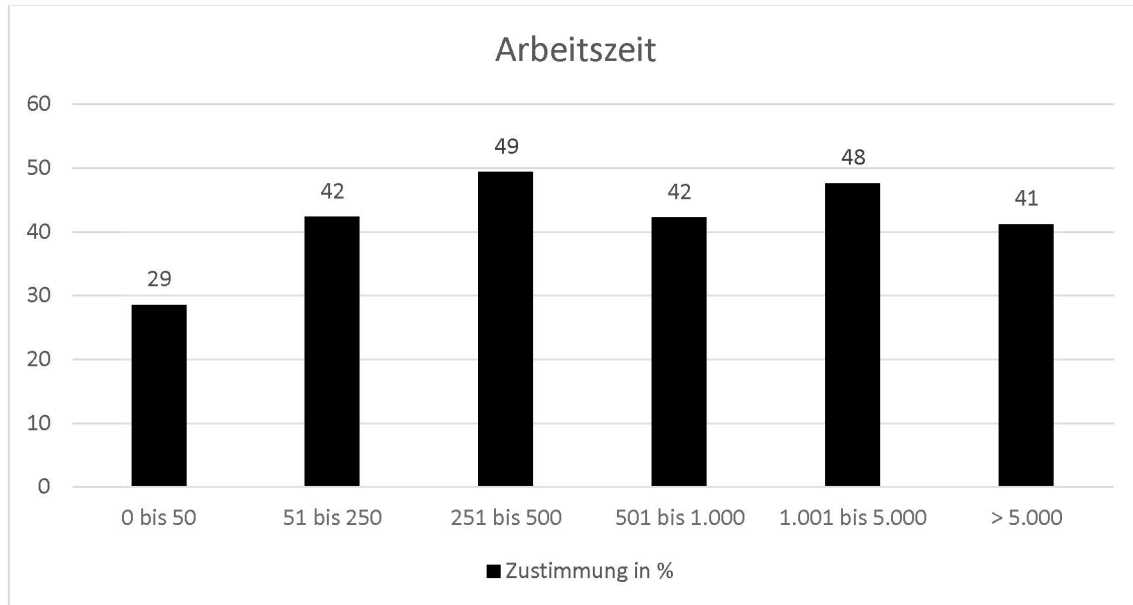


Eine große Anzahl von Betriebsrät_innen hat zum Thema Gesundheit bereits Projekte durchgeführt (vgl. Abbildung 4.3-9). Deutlich seltener als die anderen Gruppen geben Betriebsrät_innen aus Betrieben mit 501 bis 1.000 Mitarbeiter_innen (32 % *ja*) sowie Betrieben mit 51 bis 250 Mitarbeiter_innen (40 % *ja*) an, Projekte zum Thema Gesundheit und Digitalisierung in ihren Betrieben umgesetzt zu haben. Auffällig ist hier auch die große Anzahl von Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten, die zum Thema Gesundheit gearbeitet haben. Hier wird das übliche Muster, in dem gerade Betriebe mit besonders wenig Mitarbeiter_innen seltener Projekte durchgeführt haben, durchbrochen. Eine mögliche Erklärung hierfür wäre, dass das Thema Gesundheit als klassisches Betriebsratsthema auch in den Betriebsräten der kleinen Betriebe häufig Priorität hat.

Betriebsrat 4.0

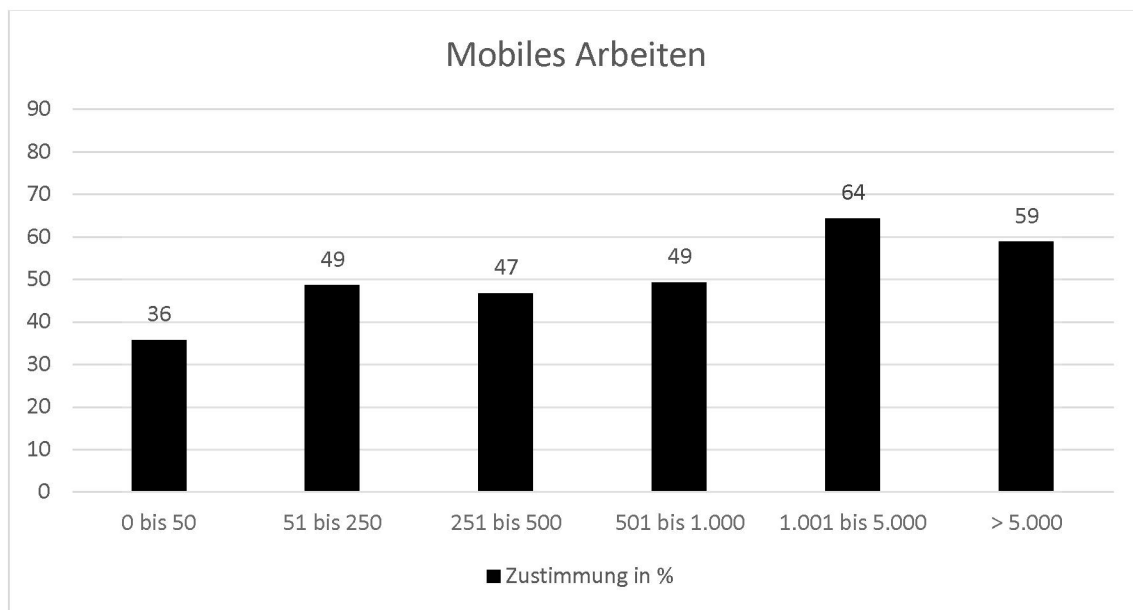
Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Abbildung 4.3-10: Betriebsgrößen in NRW: Projektthema Digitalisierung und Arbeitszeit



Zum Thema Arbeitszeit hat die Mehrheit der befragten Betriebsrät_innen noch kein Projekt durchgeführt (vgl. Abbildung 4.3-10). Der höchste Anteil von Projekten zum Thema findet sich in Betrieben mit 251 bis 500 Mitarbeiter_innen (49 %). Bei Betrieben zwischen 1.001 und 5.000 Mitarbeiter_innen sind es immerhin noch 48 %. Betriebsräte der Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten haben am seltensten mit *ja* geantwortet (29 %). Hier findet sich wieder das bekannte Bild, in dem gerade Betriebe mit besonders wenig Beschäftigten seltener Projekte durchführen.

Abbildung 4.3-11: Betriebsgrößen in NRW: Projektthema Digitalisierung und mobiles Arbeiten



Das Thema mobiles Arbeiten findet besonders bei den größeren Betrieben Anklang (vgl. Abbildung 4.3-11). Bei den größten Betrieben mit über 5.000 Mitarbeiter_innen gaben 59 % der Betriebsrät_innen an, schon an einem Projekt zum Thema gearbeitet zu haben, bei der zweitgrößten Gruppe (1.001 bis 5.000 Mitarbeiter_innen) waren es sogar 64 %.

Bei den drei Gruppen, die die Betriebe mit 251 bis 1.000 Mitarbeiter_innen abbilden, hat ungefähr die Hälfte der Betriebsrät_innen schon einmal ein Projekt zum Thema mobiles Arbeiten durchgeführt, während der Wert in den kleinen Betrieben mit bis zu 50 Mitarbeiter_innen nur bei 36 % liegt.

4.3.4 Zusammenfassung der Ergebnisse zu den Projektthemen der Betriebsräte in NRW

Nachdem wir festgestellt haben, dass die Betriebsrät_innen die Digitalisierung als Thema ernst nehmen und weitere Veränderungen erwarten, sollte in diesem Abschnitt geklärt werden, zu welchen digitalisierungsrelevanten Themen schon Projekte durchgeführt wurden. Dabei wurden von den Betriebsräten in NRW am häufigsten Projekte zu den Themen Leistungs- und Verhaltenskontrolle, mobiles Arbeiten, Mitbestimmung, Arbeitszeit und Gesundheit durchgeführt.

Es fällt auf, dass Themen, die durch die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte eine starke formale Verankerung haben, besonders häufig von Betriebsräten in Projekten bearbeitet wurden. Neben der Leistungs- und Verhaltenskontrolle sind auch die Mitbestimmung beim Einsatz neuer Technologien, die Arbeitszeitregulierung sowie der Gesundheitsschutz klassische Themenfelder

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

des Betriebsrats. Als wesentliche Hemmnisse für das Handeln der Betriebsrät_innen werden vor allem ein mangelndes Problembewusstsein des Arbeitgebers, ein unklarer wirtschaftlicher Nutzen und die fehlende Expertise im Gremium angegeben.

Im Branchenvergleich finden sich hauptsächlich bei den Themen Leistungs- und Verhaltenskontrolle, mobiles Arbeiten, Gesundheit, Arbeitszeit und Qualifizierungen und Weiterbildungen Unterschiede. Zum Thema Leistungs- und Verhaltenskontrolle wurden mit jeweils 80 % besonders häufig Projekte in der Verkehrs- und Logistikbranche und von den sonstigen Dienstleistern realisiert. Während das Thema der Leistungs- und Verhaltenskontrolle von allen Branchen häufig bearbeitet wurde, zeigt sich für das mobile Arbeiten ein anderes Bild. In der IKT-Branche (83 %), im Finanz- und Versicherungswesen (67 %) und in der Chemie- und Pharmaindustrie (66 %) finden sich hohe Werte, im Gesundheitswesen und in der Metallindustrie hingegen deutlich geringere Werte (jeweils 37 %). Dies passt zu den Erwartungen, dass gerade bei Tätigkeiten mit hoher Anwesenheitsnotwendigkeit, wie dem Arbeiten an Maschinen oder der Pflege von Menschen, mobiles Arbeiten eine geringere Rolle spielen dürfte als in örtlich weniger gebundenen Arbeitsbereichen, die sich leichter von unterschiedlichen Orten aus erledigen lässt.

Auch bei der Arbeitszeit gibt es eine ungleiche Verteilung der Projekte. Wieder sind es die IKT-Branche, die Finanz- und Versicherungsbranche und die Chemie- und Pharmaindustrie, die häufiger Projekte umgesetzt haben. Interessant ist auch, dass das Thema Gesundheit nur in drei Branchen von jeweils mehr als der Hälfte der befragten Betriebsrät_innen in einem Projekt behandelt wurde. Dies steht im Kontrast zu den Erwartungen der meisten Betriebsrät_innen, die eine Zunahme der psychischen Gefährdungen befürchten.

Ein Projekt, in dem es um Weiterbildung und Qualifizierung aufgrund von Digitalisierungsdynamiken ging, haben in den meisten Branchen nur eine Minderheit der befragten Betriebsrät_innen durchgeführt – obwohl große Einigkeit ob der zukünftigen Bedeutung dieses Themas herrscht. Der höchste Wert findet sich in der IKT-Branche mit 41 %.

Das Thema Arbeitszeit wurde von allen Betriebsgrößengruppen außer der kleinsten von mindestens 40 % der befragten Betriebsrät_innen in einem Projekt behandelt. Bei den Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten waren es nur 29 %. Auch bei dem Thema mobiles Arbeiten finden sich gewichtige Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen. Bei den größten Betrieben mit über 5.000 Mitarbeiter_innen und bei der zweitgrößten Gruppe mit 1.001 bis 5.000 Mitarbeiter_innen gaben Betriebsrät_innen mehrheitlich an, schon an einem Projekt zu diesem Thema gearbeitet zu haben. Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten hingegen hatten hier nur einen Wert von 36 %. Anders sah es bei Projekten zum Thema Gesundheit aus. Hier haben gerade auch Betriebe mit wenig Beschäftigten häufig zu gearbeitet.

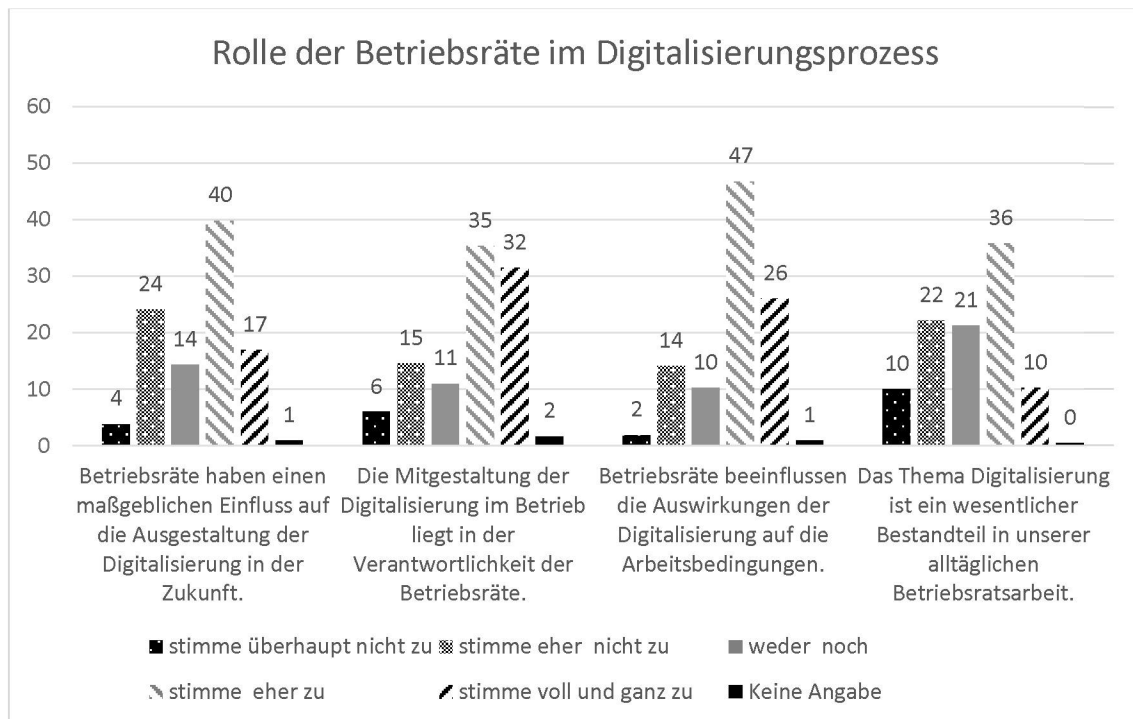
4.4 Rolle der Betriebsräte im Digitalisierungsprozess

Sehen Betriebsräte selbst ihre Rolle als aktive Gestalter des digitalen Wandels oder vielmehr im Sinne einer ‚Schutzmacht‘, als Bewahrer tradierter Arbeitswelten? Dazu wurde in der nächsten Forschungsfrage die Rolle, die sich Betriebsräte aus Nordrhein-Westfalen selbst im Digitalisierungsprozess zuschreiben, analysiert. Hierbei handelt es sich um subjektive Einschätzungen, die die Befragten zu vier Aussagen abgaben: (1) *Betriebsräte haben einen maßgeblichen Einfluss auf die Ausgestaltung der Digitalisierung in der Zukunft*, (2) *Die Mitgestaltung der Digitalisierung im Betrieb liegt in der Verantwortlichkeit der Betriebsräte*, (3) *Betriebsräte beeinflussen die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsbedingungen* und (4) *Das Thema Digitalisierung ist ein wesentlicher Bestandteil in unserer alltäglichen Betriebsratsarbeit*.

4.4.1 Die Rolle der Betriebsräte im Digitalisierungsprozess in NRW

Bei der Betrachtung der Ergebnisse (vgl. Abbildung 4.4-1) lässt sich feststellen: Betriebsrät_innen in NRW schreiben sich selbst eine aktive, handelnde Rolle zu, wenn es um die Ausgestaltung der Digitalisierung geht. Sie antworten etwas optimistischer und sehen sich etwas mehr in der Verantwortung als der bundesweite Schnitt.

Abbildung 4.4-1: Rolle der Betriebsräte im Digitalisierungsprozess



Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Was die Einflussmöglichkeiten der Betriebsräte bezogen auf die Ausgestaltung der Digitalisierung in der Zukunft betrifft, so sieht sich mit 57 % die Mehrheit der Befragten in einer aktiven Rolle. Allerdings ist festzuhalten, dass 28 % sich keine Gestaltungsmacht mit Bezug auf die Digitalisierung zuschreiben.

Mit 67 % sehen immerhin zwei Drittel die Verantwortlichkeit der Mitgestaltung der Digitalisierung im Betrieb in der Hand der Betriebsräte (32 % *voll und ganz* und 35 % *eher*). Gut 20 % der Teilnehmer_innen aus den Betriebsräten sehen sich jedoch nicht in einer verantwortlichen Rolle zur Ausgestaltung der Digitalisierung. Bundesweit empfanden sich nur 47 % als verantwortlich.

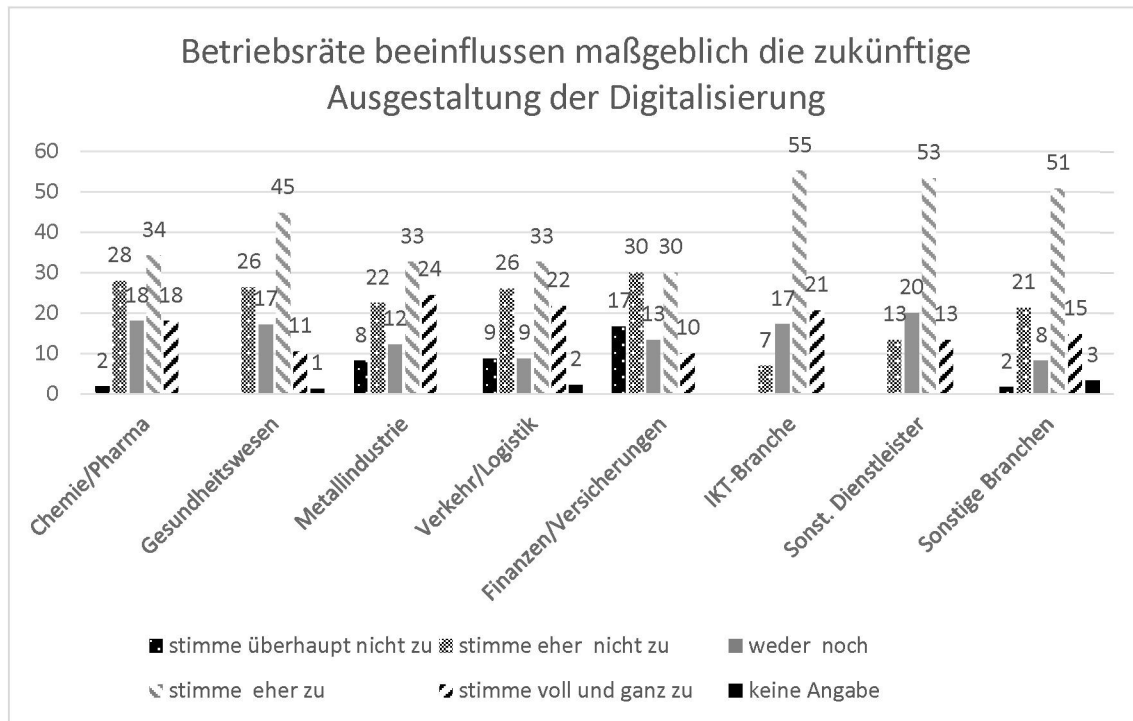
Fast drei Viertel der Befragten (73 %) stimmen der Aussage *Betriebsräte beeinflussen die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsbedingungen* entweder *voll und ganz* (26 %) oder *eher* zu (47 %). Nur 2 % weisen diesen Einfluss gänzlich von sich (*stimme überhaupt nicht zu*). Dieses Ergebnis ist besonders im Vergleich zu dem Befund auffällig, dass sich bei der Gestaltung der Digitalisierung nur 57 % einen Einfluss zuschreiben. Anscheinend trauen sich die Betriebsrät_innen eher die Aushandlung konkreter Arbeitsbedingungen als eine aktive Einflussnahme auf die Digitalisierungsprozesse zu.

Als wesentlichen Bestandteil ihrer täglichen Betriebsratsarbeit betrachten nur 10 % der Befragten das Thema der Digitalisierung *voll und ganz*. 36 % stimmen dieser Aussage *eher* zu, ein knappes Drittel lehnt diese Aussage ab (10 % *stimme überhaupt nicht zu*, 22 % *stimme eher nicht zu*). 21 % gaben an, weder zustimmen noch ablehnen zu können.

Diese Ergebnisse passen zu unseren vorherigen Erkenntnissen, denen zufolge Betriebsrät_innen zwar der Digitalisierung generell eine große zukünftige Bedeutung zuschreiben (vgl. Kapitel 4.2 *Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung im Betrieb*), Chancen in Bezug auf eine Verbesserung von Arbeit jedoch deutlich weniger gegeben sehen.

4.4.2 Die Rolle der Betriebsräte im Digitalisierungsprozess nach Branchen in NRW

Abbildung 4.4-2: Branchen in NRW: Einfluss der Betriebsräte auf Digitalisierung in Zukunft

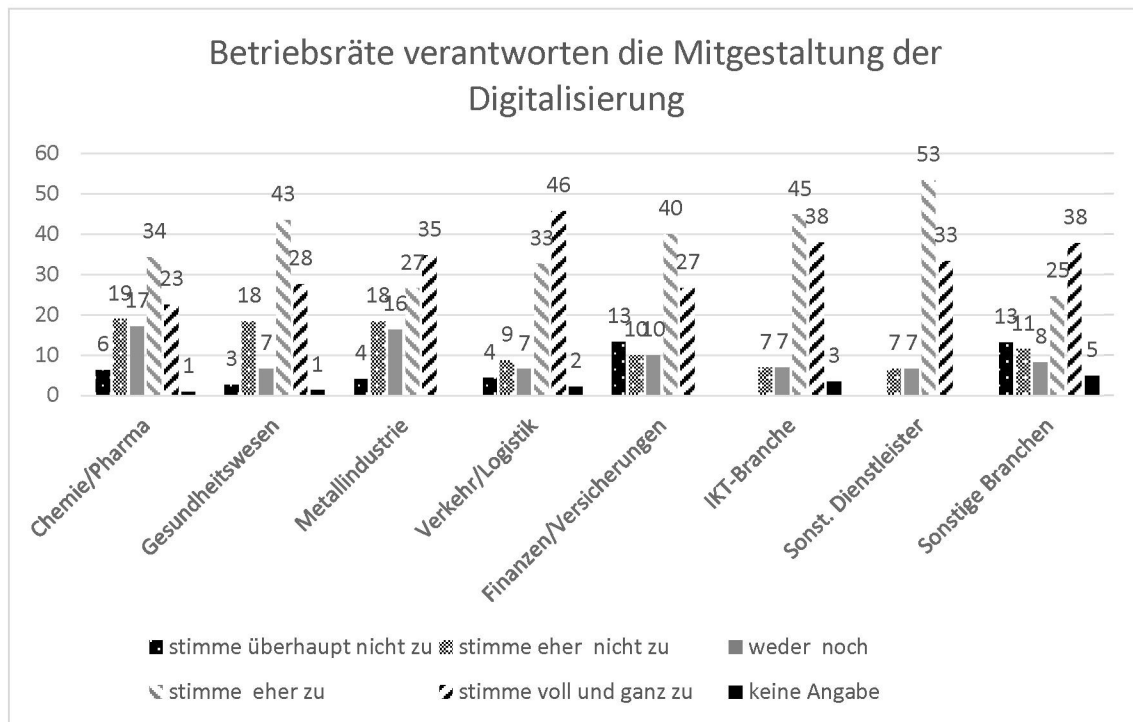


Bei der Betrachtung der Einschätzung des eigenen Einflusses der Betriebsrät_innen nach Branchen zeigen sich einzelne Besonderheiten (vgl. Abbildung 4.4-2). In den meisten Branchen lässt sich der oben beschriebene Trend wiederfinden, dass ein großer Teil der Betriebsrät_innen glaubt, die Ausgestaltung der Digitalisierung beeinflussen zu können, während eine kleinere, aber relevante Gruppe sich dies nicht zutraut. Auffällig ist deshalb, dass sich die Mehrheit der befragten Betriebsrät_innen aus der Finanz- und Versicherungsbranche keinen Einfluss auf die Ausgestaltung der Digitalisierung zuschreibt (47 % stimmen *überhaupt nicht* und *eher nicht* zu und 40 % stimmen *eher* oder *voll und ganz* zu). Besonders handlungsfähig sehen sich hingegen die Betriebsrät_innen aus der IKT-Branche (76 % *stimme eher zu* und *stimme voll und ganz zu*) und aus der Branche der sonstigen Dienstleister (66 % stimmen *eher* und *voll und ganz zu*).

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Abbildung 4.4-3: Branchen in NRW: Verantwortlichkeit der Betriebsräte

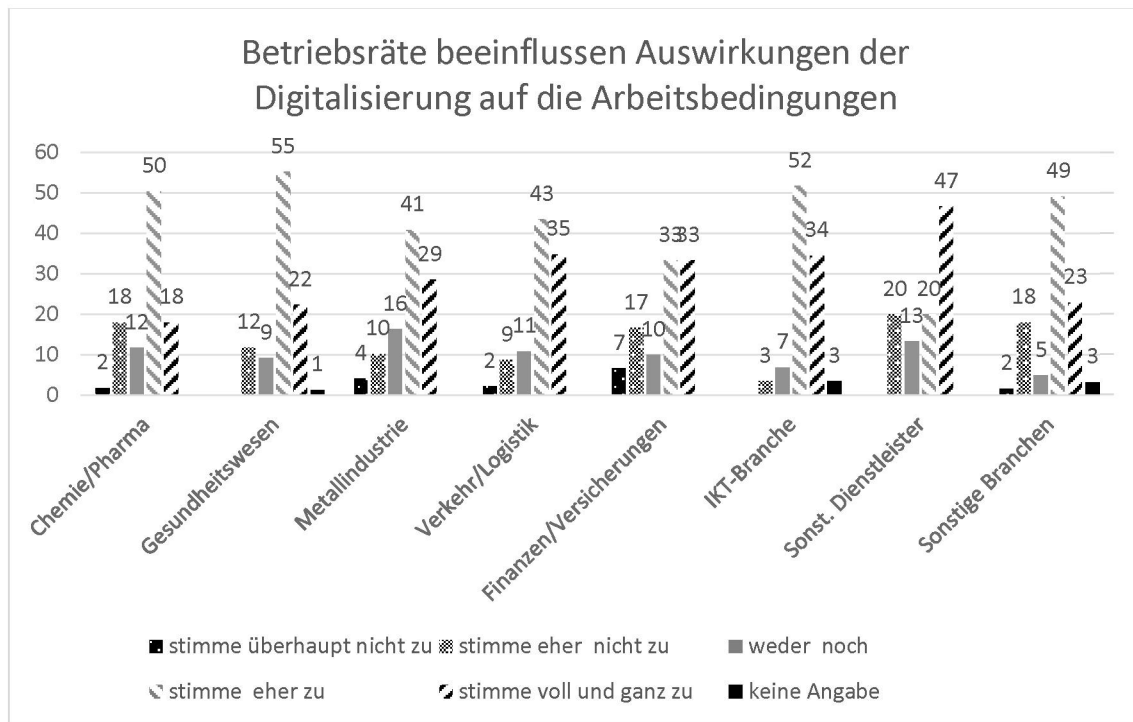


Auch über die Branchen hinweg sind sich die Betriebsrät_innen einig, dass sie eine Verantwortlichkeit dafür haben, die Digitalisierung mitzugestalten (vgl. Abbildung 4.4-3). Am höchsten sind die Werte für die sonstigen Dienstleister mit 86 % (*stimme eher zu* und *stimme voll und ganz zu*) und bei der IKT-Branche mit 83 % (*stimme eher zu* und *stimme voll und ganz zu*), die geringste Verantwortung zur Mitgestaltung der Digitalisierung sehen Betriebsrät_innen aus der Chemie- und Pharmabranche (67 % *stimme eher zu* und *stimme voll und ganz zu*) für sich selbst.

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Abbildung 4.4-4: Branchen in NRW: Einfluss des Betriebsrats auf Auswirkungen der Digitalisierung

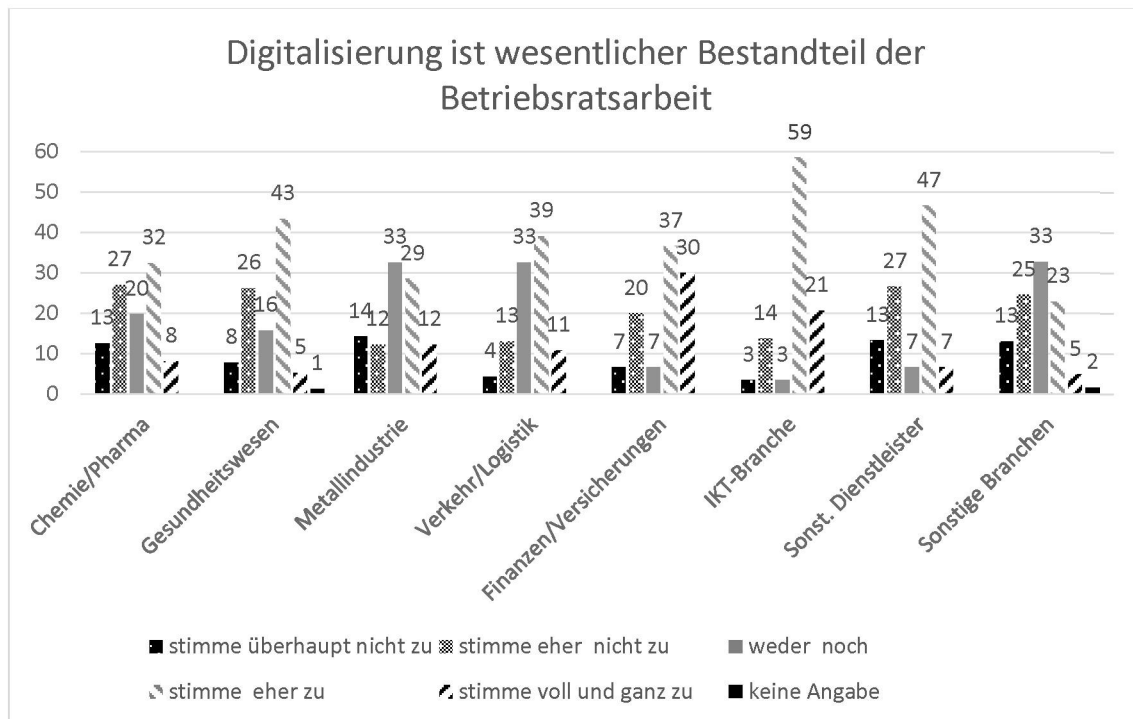


In Bezug auf die tatsächliche Beeinflussung der Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter_innen sehen sich die befragten Betriebsrät_innen in allen Branchen handlungsfähig (vgl. Abbildung 4.4-4). In keiner Branche sinkt der Wert der Zustimmung unter 60 %.

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Abbildung 4.4-5: Branchen in NRW: Digitalisierung als Bestandteil der Betriebsratsarbeit



In der Betriebsratsarbeit ist die Digitalisierung je nach Branche unterschiedlich häufig Thema (vgl. Abbildung 4.4-5). In der IKT-Branche (80 %), in der Finanz- und Versicherungsbranche (67 %), bei den sonstigen Dienstleistern (54 %), in der Verkehrs- und Logistikbranche (50 %) und im Gesundheitswesen (48 %) stimmten die befragten Betriebsrät_innen der Aussage *Das Thema Digitalisierung ist ein wesentlicher Bestandteil in unserer alltäglichen Betriebsratsarbeit* häufig *voll und ganz* und *eher zu*. In der Chemie- und Pharmabranche gibt es hingegen gut 40 % Betriebsrät_innen, die dieser Aussage *eher nicht* (27 %) und *überhaupt nicht* (13 %) zustimmen.

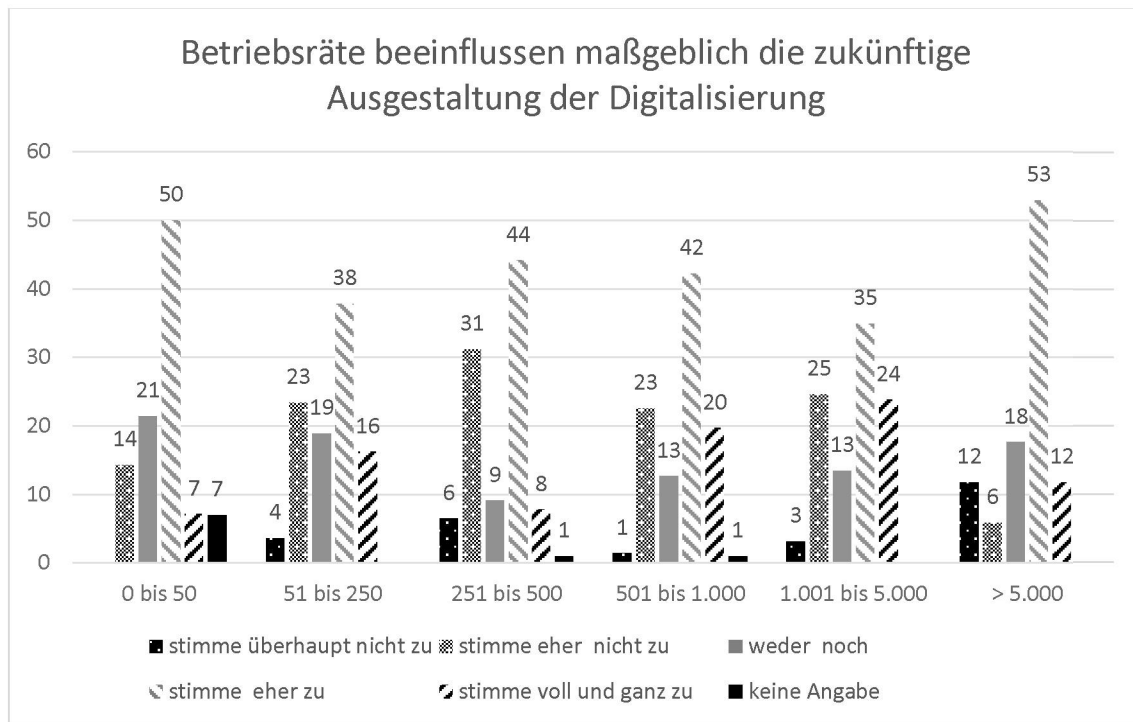
4.4.3 Die Rolle der Betriebsräte im Digitalisierungsprozess nach Betriebsgrößen in NRW

Die Antworten auf unsere Fragen, die sich auf die Rolle der Betriebsräte im Digitalisierungsprozess und die eigene Einschätzung der Einflussmöglichkeiten beziehen, fallen im Betriebsgrößenvergleich kaum unterschiedlich aus. Dies ist insofern überraschend, als Betriebsräte normalerweise an Stärke gewinnen, je mehr Mitarbeiter_innen sie vertreten. Je mehr Beschäftigte ein Unternehmen hat, desto mehr Betriebsrät_innen dürfen gewählt werden, die die anstehende Arbeit besser unter sich aufteilen können. Ab 200 Mitarbeiter_innen steht ihnen zusätzlich gesetzlich eine Freistellung zu, die es ihnen erlaubt, sich mit einer Mitarbeiterstelle gänzlich auf die Betriebsratsarbeit und die Vertretung der Kolleg_innen zu konzentrieren.

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Abbildung 4.4-6: Betriebsgrößen in NRW: Einfluss der Betriebsräte auf Digitalisierung in Zukunft

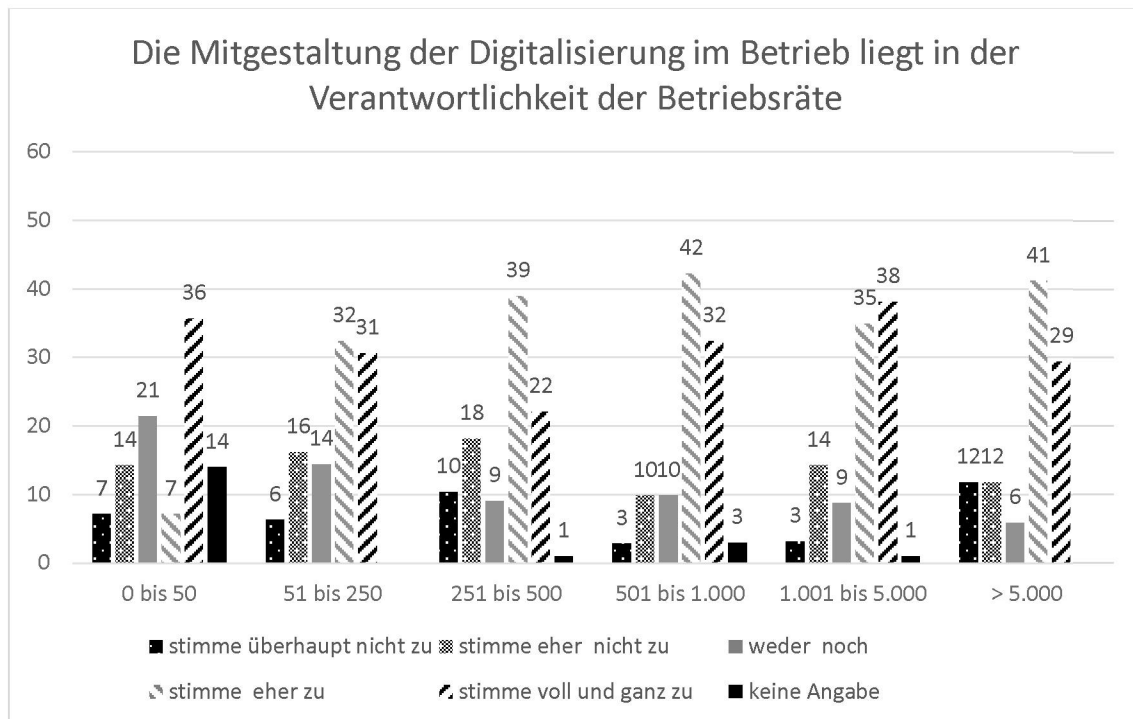


Fragt man nach der Zustimmung zu der Aussage *Betriebsräte haben einen maßgeblichen Einfluss auf die Ausgestaltung der Digitalisierung in der Zukunft*, antwortet – auch über die Betriebsgrößen hinweg – eine deutliche Mehrheit mit *stimme eher zu* und *stimme voll und ganz zu*. Am wenigsten Einfluss schreiben sich die Betriebsrät_innen aus Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten zu (52 % stimmen *eher* und *voll und ganz zu*). In dieser Gruppe gibt es entsprechend auch die höchsten Anteile derjenigen, die die Aussage ablehnen (37 % *stimme eher nicht zu* und *stimme überhaupt nicht zu*).

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Abbildung 4.4-7: Betriebsgrößen in NRW: Verantwortlichkeit der Betriebsräte

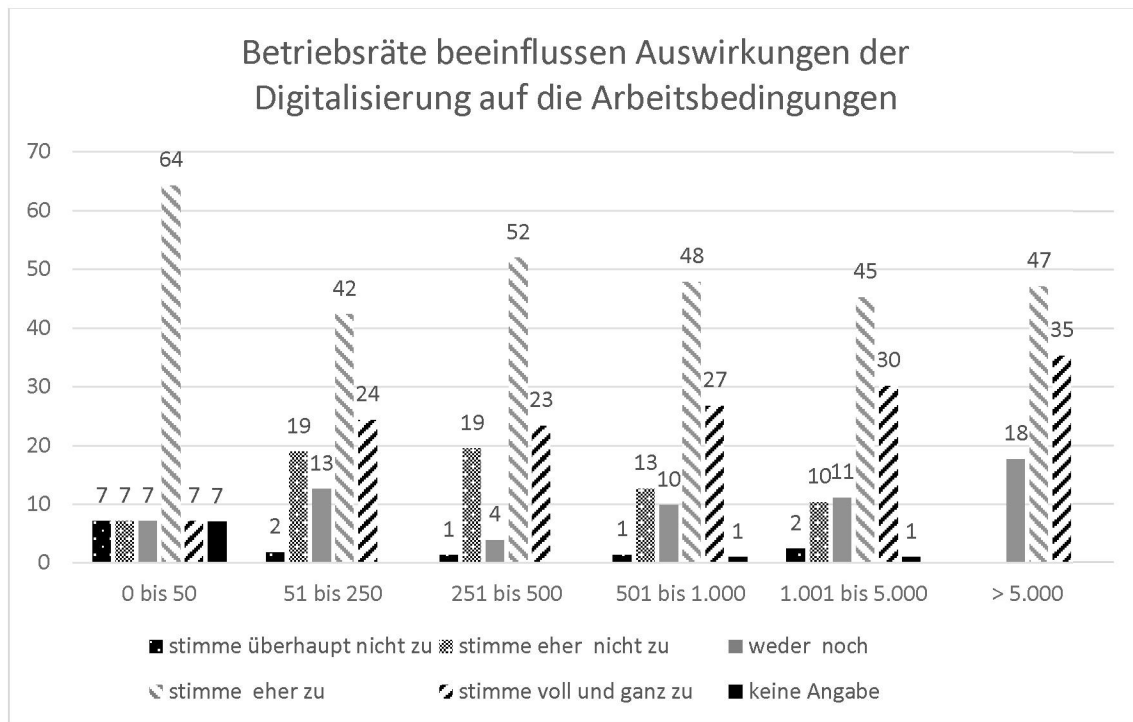


Bei der Einschätzung der Verantwortlichkeit der Betriebsräte für die Mitgestaltung der Digitalisierung sind sich die untersuchten Betriebsrät_innen einig: Die große Mehrheit in allen Betriebsgrößen sieht sich in der Verantwortung. Der geringste Wert der Zustimmung findet sich hier mit 43 % bei den kleinen Betrieben mit bis zu 50 Mitarbeiter_innen (vgl. Abbildung 4.4-7).

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Abbildung 4.4-8: Betriebsgrößen in NRW: Einfluss des Betriebsrats auf Auswirkungen der Digitalisierung

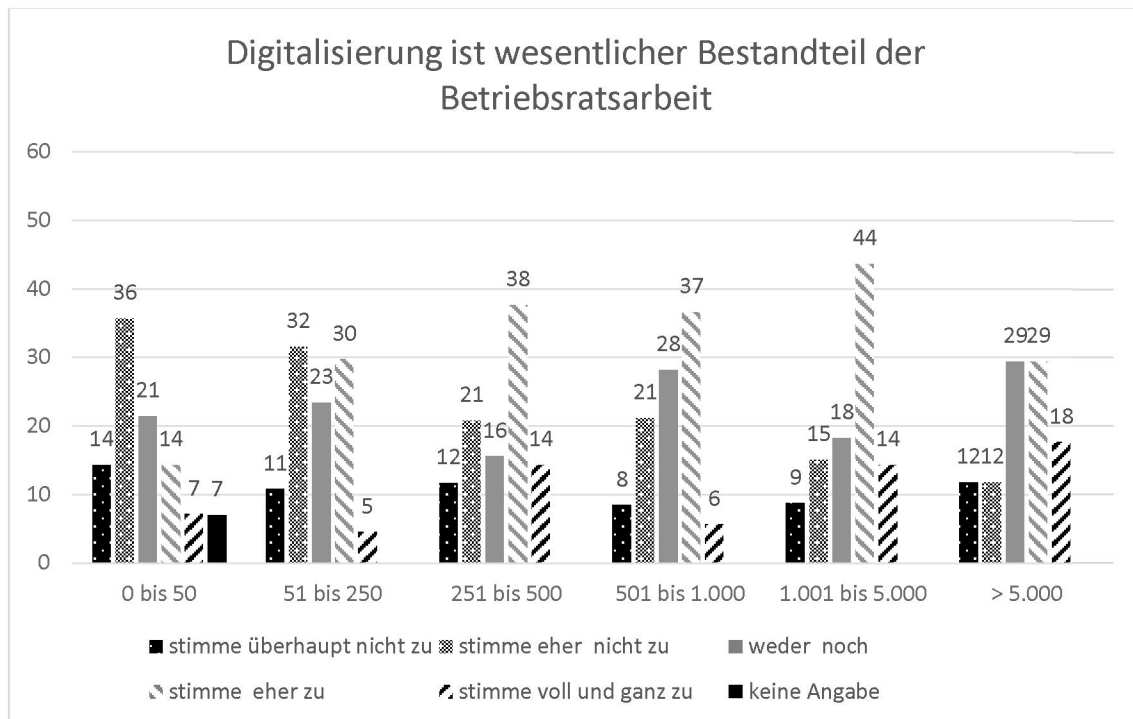


Die Einschätzung dazu, ob Betriebsräte die Auswirkungen der Digitalisierung beeinflussen, ist nahezu einhellig: *ja* (vgl. Abbildung 4.4-8). Hier findet sich der geringste Wert der Zustimmung mit 66 % bei den Betrieben mit 51 bis 250 Beschäftigten. Sowohl größere als auch kleinere Betriebe sehen sich *eher* oder *voll und ganz* imstande, die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsbedingungen zu beeinflussen.

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Abbildung 4.4-9: Betriebsgrößen in NRW: Digitalisierung als Bestandteil der Betriebsratsarbeit



Auf die Frage, ob das Thema Digitalisierung ein wesentlicher Bestandteil der Betriebsratsarbeit sei, gab es gemischte Antworten (vgl. Abbildung 4.4-9). In kleineren Betrieben mit bis zu 50 Mitarbeiter_innen antwortete die Mehrheit (50 %), dass sie dem *eher nicht* oder *überhaupt nicht* zustimmt. Bei kleinen mittelständischen Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeiter_innen stimmten immerhin 43 % *eher nicht* und *überhaupt nicht* zu.

In Betrieben mit 501 bis 1.000 Mitarbeiter_innen ist die Digitalisierung schon häufiger Bestandteil der Betriebsratsarbeit. Hier antworteten 43 % mit *stimme eher zu* und *stimme voll und ganz zu*. Bei Betrieben mit 1.001 bis 5.000 Beschäftigten sind es sogar 58 %. Bei den Betrieben mit über 5.000 Mitarbeiter_innen zeigt sich ein etwas gemischteres Bild. Zwar stimmen immer noch 47 % der Aussage *eher* und *voll und ganz zu*, gleichzeitig stimmen aber auch 24 % *eher nicht* oder *überhaupt nicht zu*.

4.4.4 Zusammenfassung der Rolle der Betriebsräte im Digitalisierungsprozess in NRW

Es lässt sich zusammenfassend feststellen, dass sich Betriebsrät_innen aus NRW mehrheitlich eine aktive, handelnde Rolle zuschreiben, wenn es um eine Ausgestaltung der Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen geht. Die berichtete Verantwortlichkeit ist sogar deutlich größer als die im gesamten Bundesgebiet. Diese Erkenntnisse unterstreichen die

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

große traditionelle Verankerung der Betriebsratsarbeit und institutionalisierten Arbeitnehmermitbestimmung in Nordrhein-Westfalen.

Im Detail sehen sich die Betriebsrät_innen nicht nur für die Mitgestaltung der Digitalisierung im Betrieb verantwortlich (67 % stimmen zu), sondern gehen auch davon aus, die zukünftigen Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsbedingungen tatsächlich beeinflussen zu können (73 % stimmen zu). Etwas zögerlicher ist ihre Einschätzung dazu, ob sie einen Einfluss auf die Ausgestaltung der Digitalisierungsprozesse selbst haben (57 % stimmen zu, während 28 % sich keinen Einfluss zuschreiben).

Im Branchenvergleich gibt es einige wenige Besonderheiten. Insgesamt schreiben sich die Betriebsrät_innen der IKT-Branche in allen vier von uns untersuchten Dimensionen mehr Handlungsfähigkeit und Verantwortung zu als die anderer Branchen. Wenn es um die Ausgestaltung der Digitalisierung in der Zukunft geht, erreichen sie eine Zustimmung von 76 %. Die geringsten Werte zeigte hier die Finanz- und Versicherungsbranche mit 40 % Zustimmung und 47 % Ablehnung der abgefragten Aussage. Bei der Aussage über die Verantwortlichkeit der Betriebsräte liegen die höchsten Werte bei den sonstigen Dienstleistern (86 % Zustimmung) und der IKT-Branche (83 % Zustimmung). Nach dem Einfluss gefragt, den die Betriebsrät_innen auf die Veränderungen der konkreten Arbeitsbedingungen aufgrund der Digitalisierung haben, schreiben sich die IKT-Branche (86 % Zustimmung) und die Verkehrs- und Logistikbranche (78 % Zustimmung) am häufigsten Handlungsfähigkeit zu. In der täglichen Arbeit der Betriebsräte ist die Digitalisierung am häufigsten wesentlicher Bestandteil in der IKT-Branche (80 % Zustimmung) und in der Finanz- und Versicherungsbranche (67 %). Während der letzte Befund in Bezug auf die IKT-Branche nicht überrascht, steht er wiederum für die Finanz- und Versicherungsbranche in Kontrast zu den zurückhaltenden Antworten zur Handlungsfähigkeit der Betriebsräte. Die Chemie- und Pharmaindustrie schreibt sich selbst sowohl relativ wenig Einfluss bei der Ausgestaltung als auch wenig Verantwortung zu. Da ist es kaum verwunderlich, dass gerade in dieser Branche die Digitalisierung einen geringeren Anteil in der täglichen Betriebsratsarbeit einnimmt.

Im Betriebsgrößenvergleich bleibt der Trend in Bezug auf die Ausgestaltung der Digitalisierung in der Zukunft, ebenso wie im Branchenvergleich, erhalten. Den geringsten Einfluss schreiben sich Betriebsrät_innen aus Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten zu (53 % Zustimmung). Kleinstbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten zeigen hier sogar etwas höhere Werte. Neben statistischer Ungenauigkeit könnte es auch eine inhaltliche Erklärung für dieses Ergebnis geben. Möglicherweise erleben gerade Betriebsräte in kleinen Betrieben ihren Einfluss auf die Ausgestaltung der Digitalisierung sehr unmittelbar, da in kleineren Einheiten oft auch die Geschäftsführung selbst noch wenig konkrete Vorstellungen von der zukünftigen Ausgestaltung hat. Auch bei der Selbstzuschreibung von Verantwortlichkeit bleibt der Trend erhalten, dass eine Mehrheit dieser Frage zustimmen kann. Der geringste Wert der Zustimmung findet sich hier mit 43 % bei

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

den kleinen Betrieben mit bis zu 50 Mitarbeiter_innen. Gerade Betriebsräte aus kleinen Betrieben haben es aufgrund von geringen Ressourcen generell schwerer, das anstehende Tagesgeschäft zu bewältigen. Weitere Aufgaben, die sich beispielsweise aus den Anforderungen der Digitalisierung ergeben, belasten die Betriebsräte zusätzlich. So finden sich auch die geringsten Werte für die letzte von uns abgefragte Dimension in den kleinen Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten: 21 % sehen die Digitalisierung als wichtigen Bestandteil ihrer täglichen Betriebsratsarbeit, während 50 % sie eher nicht oder gar nicht im täglichen Geschäft behandeln. Eine mögliche Erklärung wäre, dass gerade Betriebsräte in kleinen Betrieben mit ihrem Tagesgeschäft so ausgelastet sind, dass sie kaum Ressourcen finden, sich anderen Themen zu widmen. Generell zeigte sich für diese Dimension ein gemischtes Bild. Der höchste Wert findet sich in Betrieben mit 1.001 bis 5.000 Beschäftigten mit 58 % Zustimmung.

5 Schlussfolgerungen und (erste) Handlungsempfehlungen

Die in der vorliegenden Untersuchung dargestellte Auswertung der Ergebnisse einer Umfrage von Betriebsrät_innen aus Nordrhein-Westfalen zeigt verschiedene aufschlussreiche, teilweise auch ambivalente, Hinweise auf die Wahrnehmung der Betriebsrät_innen zu verschiedenen Fragen der Digitalisierung.

Die oben dargestellten deskriptiven Ergebnisse sollen die Analyse des Digitalisierungsprozesses der Betriebe in NRW mit dem bisher häufig noch fehlenden Blick der demokratisch gewählten Arbeitnehmervertreter_innen abrunden. Ohne den Studienergebnissen jedoch ihre Wirkungskraft zu nehmen, sollen dennoch im Folgenden einige Implikationen für Betriebsrät_innen selbst, für die Sozialpartnerschaft insgesamt und für die Politik aus den Analysen abgeleitet und zur Diskussion gestellt werden.

Betriebsräte

Wie bereits diskutiert kommt Betriebsräten eine entscheidende, aber häufig unterrepräsentierte Bedeutung im aktuell diskutierten Wandlungsprozess der Arbeitswelt zu. Alle anstehenden Änderungen betreffen Arbeitnehmer_innen und ihre Art zu arbeiten und sind damit in vielen Fällen mitbestimmungspflichtig, zumindest jedoch stets mitbestimmungswürdig. Betriebsräte in NRW nehmen diese herausfordernde Aufgabe an und verstehen sich zu einem großen Teil als entscheidende Gestalter des digitalen Wandels. Um diese Herausforderung noch effektiver zu meistern, sollen hier drei aus den Studienergebnissen abgeleitete Handlungsempfehlungen in aller Kürze präsentiert werden.

(Pro)aktiv werden

Die vorliegende Untersuchung unterstreicht die bisher außerhalb von einem sozialpartnerschaftlichen Expertenkreis weitgehend unterschätzte Bedeutung der Arbeitnehmervertreter_innen für den digitalen Wandel. Mehr als zwei Drittel der befragten Betriebsrät_innen sehen sich als wichtige Treiber der Digitalisierung in Unternehmen, nicht nur, aber auch nicht zuletzt in Fragen der Arbeitsbedingungen. Trotz dieser großen Verantwortung sind die Projekte, die Betriebsräte im Rahmen der Digitalisierung angestoßen haben, noch überschaubar. Selbst in den von ihnen als wichtig identifizierten Bereichen wie z. B. Weiterbildung und Qualifizierung wurde (zu) wenig gearbeitet. Gerade in kleineren Betrieben fehlte es teilweise noch an dem Bewusstsein der Bedeutung des digitalen Wandels.

Dennoch: Betriebsräte müssen proaktiver werden und aktiv handeln, um den drängenden Themen, die durch die Digitalisierung anstehen, wie z. B. steigenden psychischen Belastungen, einer Zu-

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

nahme an Überwachung und Leistungskontrolle und flexiblerem Arbeiten, zu begegnen. Um die Gestaltungshoheit zurückzuerobern, müssen Mitbestimmungsakteure aktiv mit Veränderungen umgehen und proaktiv eigene Vorschläge einbringen, auch in Bereichen, an die Betriebsrät_innen klassischerweise nicht zuerst denken, wie Weiterbildung und Qualifizierung und psychische Belastungen.

(Digitale) Expert_innen werden

Betriebsrät_innen in NRW sind sich, beinahe ebenso wie auf Bundesebene, darin einig, dass der (zukünftige) Wandel der Arbeitswelt sie und ihre Betriebe massiv beeinflussen wird (über 80 % stimmen der Aussage *Die Digitalisierung wird in Zukunft eine große Bedeutung in unserem Betrieb haben* zu). Diese Veränderung wird jedoch nur in gut 40 % der Fälle als Chance für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen gesehen. Um die mit der Digitalisierung einhergehenden Entwicklungsmöglichkeiten besser nutzen zu können, müssen Betriebsrät_innen selbst zu digitalen Expert_innen werden. Ein großer Teil der Befragten beurteilt fehlende Kenntnisse und Expertise im eigenen Gremium als eines der wichtigsten Hemmnisse bei der Bearbeitung anstehender Digitalisierungsprojekte. In einer der Studie folgenden qualitativen Untersuchung zur Diskussion von Handlungsfeldern im Rahmen des Digitalisierungsprozesses mit Betriebsräten aus dem gesamten Bundesgebiet wurden das Unternehmen, Expertentum im Gremium zu schaffen, sowie das Heranziehen externen Sachverständs als wichtige Unterstützungsmöglichkeiten identifiziert.

Strategien anpassen

In der vorliegenden Untersuchung zeigt sich, dass viele Betriebsrät_innen weiterhin stark auf eine formale Ebene der Betriebsratsarbeit schauen. Projekte, die eine starke formale Verankerung haben, wie Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Mitbestimmung beim Einsatz neuer Technologien, die Arbeitszeitregulierung sowie der Gesundheitsschutz, sind klassische Themenfelder des Betriebsrats. Dass eine fehlende Gesetzesgrundlage für einige Betriebsrät_innen als wesentliches Hemmnis eingeschätzt wird, deutet ebenfalls auf eine starke Orientierung der Betriebsrät_innen an der formalen Ebene der Betriebsratsarbeit hin. Es scheint also keine Änderung der Betriebsratsstrategie durch die neuen Herausforderungen der Digitalisierung zu geben, welche die Interpretationsspielräume der formal festgehaltenen Rolle und somit die Handlungskompetenz des Betriebsrats auf informeller Ebene ausweitet. Jedoch bedeuten Digitalisierung und Arbeit 4.0 einen Wandel ihrer Aufgaben. Was bisher stets funktioniert hat, kann mit zunehmender Digitalisierung überholt erscheinen. Die Arbeitswelt verändert sich häufig schneller als bisherige Mitbestimmungsstrukturen dies vorsehen. Um sich den veränderten und vor allem beschleunigten gesellschaftlichen Anforderungen zu stellen, müssen sich auch Strategien und bisherige Vorgehensweisen diesem Wandel anpassen.

Geschäftsführungen

Für Geschäftsführungen lassen sich zwei einfache, aber dafür umso wichtigere Schlussfolgerungen aus den vorliegenden Untersuchungen ableiten: (1) Betriebsrät_innen haben ein Verständnis dafür, wie es um die Digitalisierung im Betrieb bestellt ist; und (2) Betriebsrät_innen sehen sich verantwortlich und wollen handeln. Beide Erkenntnisse beinhalten wichtige Implikationen für Geschäftsführungen, Betriebsräten und Arbeitnehmervertreter_innen (nicht nur, aber auch) in Digitalisierungsprozessen auf Augenhöhe zu begegnen und sie in anstehende Veränderungen frühzeitig mit einzubinden.

Gewerkschaften

Für Gewerkschaften sind die Ergebnisse ein wichtiger Hinweis darauf, welche Unterstützungen Betriebsräte aus NRW sich bei der Bewältigung des digitalen Wandels wünschen. Gerade für Betriebsräte aus kleineren Betrieben werden die Hilfestellungen von Gewerkschaften notwendig sein – die in der Literatur häufig prognostizierte Spaltung zwischen größeren und kleineren Betrieben in Fragen der Digitalisierung konnte sich auch für NRW bestätigen. Auch für Gewerkschaften sollen zwei Implikationen besonders hervorgehoben werden: (1) die Bedeutung zeitgemäßer Rahmenbedingungen (sprich: Tarifverträge) sowie (2) (Weiter)Bildungs- und Unterstützungsangebote für Betriebsräte im Bereich der Digitalisierung. Aktualisierte Tarifverträge können dabei helfen, den wichtigsten Arbeitsbedingungen, die nicht nur, aber auch durch die fortschreitende Digitalisierung berührt sind (z. B. mobiles Arbeiten oder zunehmende Leistungs- und Verhaltenskontrolle), neue Leitplanken zu geben. Diese Leitplanken sollten gerade für Betriebsräte aus kleineren Betrieben wichtig sein, die Schwierigkeiten haben, zu allen anstehenden Themen eigene Betriebsvereinbarungen zu verhandeln. Auch Bildungsangebote zu digitalisierungsrelevanten und anderen aktuellen Themen sind gerade für kleinere Betriebsräte häufig schwierig selbst zu organisieren, sie sind entsprechend auf gewerkschaftliche Unterstützung oder externe Sachverständige angewiesen. Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigen, dass Betriebsräte aus den verschiedensten Branchen Digitalisierung als wichtigen Faktor ansehen – Unterstützung muss somit an verschiedene Branchen und Bereiche angepasst und angeboten werden. Die von vielen Betriebsräten genannte ‚fehlende Expertise‘ als wichtigstes Hemmnis bei der Umsetzung von Digitalisierungsprojekten ist ein Hinweis auf die Bedeutsamkeit dieses Themas. Auch beim Transfer von *Good-Practice*-Beispielen sind Gewerkschaften wichtige Vermittler.

Politik

Für die Politik lassen sich verschiedene Implikationen aus den vorliegenden Untersuchungen ableiten. Dabei soll sich hier vornehmlich auf drei Aspekte konzentriert werden: (1) kleine Betriebe

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

mehr zu unterstützen, (2) Wissen für Betriebsräte besser zugänglich zu machen und (3) gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die der Entgrenzung entgegenwirken. Die Ergebnisse unserer Untersuchung zeigen über beinahe alle Fragestellungen hinweg, dass kleinere Betriebe in Sachen Digitalisierung noch deutlichen Nachholbedarf haben. Unterstützung dabei ist außer von den Gewerkschaften sicherlich auch vonseiten der Politik gefragt. Erste Ansätze, wie besondere Förderprogramme für KMUs, lassen sich bei vielen politischen Akteuren bereits finden. Wichtig ist es dabei, die tatsächliche Lebenswelt der Akteure in den Blick zu nehmen. Für Betriebsräte aus kleineren Betrieben müssen Wissen und Kompetenz im Umgang mit den anstehenden Digitalisierungsprozessen besser zugänglich gemacht werden. Ein vereinfachtes Verfahren zur Hinzuziehung externer Sachverständiger ist schon seit Jahren Forderung der Gewerkschaften. In Zusammenhang mit Digitalisierungsprozessen zeigt sich die Bedeutung dieser Forderung erneut – fehlendes eigenes Wissen ist ein großer Hemmschuh in Bezug auf die Bearbeitung der anstehenden Problemlagen. Auch die anstehenden erhöhten Weiterbildungsbedarfe, die Betriebsrät_innen sowohl in der IT als auch in anderen Bereichen sehen, müssen sicherlich politisch begleitet werden. Neben strukturellen Fragen lassen sich auch inhaltliche Forderungen an die Politik aus den Ergebnissen ableiten. Betriebsräte erwarten besonders in Bezug auf weitere Entgrenzung Veränderungen in den Arbeitsbedingungen (prognostizierte Zunahmen bei z. B. psychischer Gefährdung, Überwachungs- und Leistungskontrolle, mobiler Arbeit). Hier braucht es gerade für kleinere Betriebe und Betriebsräte, die nicht die Durchsetzungskraft haben, alle Themen betrieblich zu lösen, gesetzliche Rahmenbedingungen, um weiterhin gute Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Literatur

- Ahrens, D. (2016): Neue Anforderungen im Zuge der Automatisierung von Produktionsprozessen. Expertenwissen und operative Zuverlässigkeit. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 1/2016, S. 43-56.
- Apt, W./Bovenschulte, M./Hartmann, E. A./Wischmann, S. (2016): Forschungsbericht 403, Foresight-Studie *Digitale Arbeitswelt* für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Februar 2016, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/f463-digitale-arbeitswelt.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Zugriff: 25. Januar 2018).
- Arntz, M./Gregory, T./Lehmer, F./Matthes, B./Zierahn, U. (2016): Arbeitswelt 4.0. Stand der Digitalisierung in Deutschland. Dienstleister haben die Nase vorn. In: IAB-Kurzbericht 22/2016, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Berger, S./Koppel, O./Röben, E. (2017): Deutschlands Hochburgen der Digitalisierung. In: IW-Kurzberichte 42/2017, Köln: IW – Institut der deutschen Wirtschaft Köln.
- Bonin, H./Gregory, T./Zierahn, U. (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland, ZEW Kurzepertise, Nr. 57, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/123310/1/82873271X.pdf> (Zugriff 10. Oktober 2017).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2016): Weißbuch Arbeiten 4.0, Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) (Hrsg.) (2016): Monitoring-Report Wirtschaft DIGITAL 2016, <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Digitale-Welt/monitoring-report-wirtschaft-digital-2016.html> (Zugriff: 25. Januar 2018).
- Frey, C. B./Osborne, M. A. (2013): The future of employment. How susceptible are jobs to computerization. In: Technological Forecasting and Social Change 114/2017, S. 254-280.
- Hamidian K./Kraijo C. (2013): Digitalisierung. Status quo. In: Keuper, F./Hamidian, K./Verwaayen, E./Kalinowski, T./Kraijo, C. (Hrsg.): Digitalisierung und Innovation, Wiesbaden: Springer Gabler.
- Hirsch-Kreinsen, H./Ittermann, P./Niehaus, J. (Hrsg.) (2015): Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen, Baden-Baden: Nomos.
- Hoffmann, R./Bogedan, C. (Hrsg.) (2015): Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen, Frankfurt a. M.: Campus Verlag.

Betriebsrat 4.0

Digitalisierung aus Sicht der Betriebsräte und ihr Potential als Gestalter der digitalen Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen

Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg.) (2016): DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2016. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen, <http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++8915554e-a0fd-11e6-8e36-525400e5a74a> (Zugriff: 25. Januar 2018).

Kleemann, F./Voß, G./Rieder, K. (2009): Crowdsourcing und der Arbeitende Konsument. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 1, Nr. 1, S. 29-44.

Kleinhempel, K./Satzer, A./Steinberger, V. (2015): Industrie 4.0 im Aufbruch? Ein beispielhafter Ausschnitt aus dem betrieblichen Stand. In: Hans-Böckler-Stiftung: Mitbestimmungsförderung Report Nr. 5.

Oerder, K. (2016): Mitbestimmung 4.0. Der Wandel der Arbeitswelt als Chance für mehr Beteiligung. In: Wiso direkt 24/2016, Friedrich-Ebert-Stiftung.

Pfeiffer, S. (2014): Innovation und Mitbestimmung. In: Industrielle Beziehungen 21, Nr. 4, S. 390-404.

Pfeiffer, S./Suphan, A./Zirrig, C./Kostadinova, D. (2016): Die digitale Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen heute. Eine deskriptive Untersuchung aus Sicht der Beschäftigten, Düsseldorf: FGW – Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung, http://www.fgw-nrw.de/fileadmin/user_upload/FGW-Studie-I40-01-A2-Pfeiffer-komplett-Web.pdf (Zugriff: 1. Juli 2017).

Saam, M./Viète, S./Schiel, S. (2016): Digitalisierung im Mittelstand. Status Quo, aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen, ZEW-Gutachten und Forschungsberichte, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/145963/1/866079378.pdf> (Zugriff: 25. Januar 2018).

Schmidt, J./Drews, P. (2016): Auswirkungen der Digitalisierung auf die Geschäftsmodelle der Finanzindustrie. Eine strukturierte Literaturanalyse auf der Grundlage des Business Model Canvas. In: Banking and Information Technology 17, Nr. 1, S. 9-18.

Schröder, L. (2016): Die digitale Treppe. Wie die Digitalisierung unsere Arbeit verändert und wie wir damit umgehen, Frankfurt: Bund-Verlag.

Schwemmlé, M./Wedde, P. (2012): Digitale Arbeit in Deutschland. Potenziale und Problemlagen, Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Wetzel, D. (2015): Arbeit 4.0. Was Beschäftigte und Unternehmen ändern müssen, Freiburg im Breisgau: Herder.

Über die Autorinnen



Dr. Katharina Oerder

Katharina Oerder leitet das Berliner Büro des MIT Instituts. Sie hat in Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der Universität Bonn sowie der Cornell University promoviert. In zahlreichen Publikationen widmet sie sich Fragen von Arbeitsbeziehungen und Sozialpartnerschaft. Ihr besonderes Forschungsinteresse liegt im Bereich der Zukunft der Arbeitswelt, Arbeitnehmerpartizipation und Mitbestimmung 4.0.



Clara Behrend, M.A.

Clara Behrend ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am MIT Institut in Berlin. Ihre Schwerpunkte liegen in der Arbeits- und Industriesoziologie, Organisationssoziologie, Konzepten von ‚Guter Arbeit‘, der Zukunft von Arbeit und der Erforschung sozialer Ungleichheiten. Sie hat Sozialwissenschaften in Berlin, Nottingham und Düsseldorf studiert und in verschiedenen Forschungsprojekten des WZB und der Cornell University gearbeitet.



Julijana Stokic, B.A.

Julijana Stokic ist seit 2014 als wissenschaftliche Mitarbeiterin beim MIT Institut tätig. Sie leitete 2016 die bundesweite Betriebsrätebefragung zur Rolle der Betriebsrät_innen im Zeitalter der Digitalisierung. Sie hat Soziologie, Politikwissenschaft und Psychologie studiert.

Das Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung (FGW)

Das Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung (FGW) wurde mit Unterstützung des für Wissenschaft zuständigen Landesministeriums im September 2014 als eigenständiger, gemeinnütziger Verein mit Sitz in Düsseldorf gegründet. Aufgabe und Ziel des FGW ist es, in Zeiten unübersichtlicher sozialer und ökonomischer Veränderungen neue interdisziplinäre Impulse zur gesellschaftlichen Weiterentwicklung zu geben und politische Gestaltungsoptionen für die Gewährleistung sozialer Teilhabe in einer sozial integrierten Gesellschaft zu entwickeln. Durch die Organisation innovativer Dialogformate und die Förderung zukunftsorientierter Forschungsprojekte will das Forschungsinstitut die Vernetzung von Wissenschaft, Politik und zivilgesellschaftlichen Akteur_innen vorantreiben und den zielgruppengerechten Transfer neuer Forschungsergebnisse gewährleisten.

Weitere Informationen zum FGW finden Sie unter: www.fgw-nrw.de

Der Themenbereich „Digitalisierung von Arbeit - Industrie 4.0“

Zentrale Aufgabe des Arbeitsbereichs des FGW ist es, die sozialen und wirtschaftlichen Folgen und wirtschafts- und sozialpolitischen Implikationen der Digitalisierung von Arbeits- und Produktionsprozessen zu erforschen. Ziel ist eine Forschung, die von Anfang an in engem Dialog mit den Gestaltungsakteur_innen aus der betrieblichen Praxis sowie aus Politik und Zivilgesellschaft, Chancen und Risiken identifiziert. Initiiert werden soll Forschung, die empirisch fundiertes, praxisrelevantes Überblickswissen generiert und damit Gestaltungsanforderungen im Hinblick auf Arbeit aufzeigt und gesellschaftlich und betrieblich „bearbeitbar“ macht. Gestaltungsoptionen für gute Arbeit sollen in thematisch strukturierten Forschungssynthesen und empirischen Forschungsprojekten ausgelotet und mit einem ressort- und fachübergreifenden, aber auch betriebs- und branchenübergreifenden Dialog zu Industrie 4.0 verzahnt werden.

Weitere Informationen zum Profil und zu den aktuellen Aktivitäten des Themenbereichs finden Sie unter: www.fgw-nrw.de/industrie
